

# 100 ANOS DA OIT: PENSANDO O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO

2019



Coordenação:

**Carlos Alberto Bosco**

Organização:

**Fernanda Cristina de Moraes Fonseca  
Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues  
Patrícia Maeda**



100 ANOS DA OIT:  
pensando o futuro do Direito do  
Trabalho

100 AÑOS DE LA OIT:  
pensando el futuro del Derecho  
Laboral

Carlos Alberto Bosco  
(Coordenação)

Fernanda Cristina de Moraes Fonseca  
Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues  
Patrícia Maeda  
(Organização)

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região  
Campinas  
2019

# **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**

PRESIDENTE

Desembargadora GISELA RODRIGUES MAGALHÃES DE ARAUJO E MORAES

## **Escola Judicial da Justiça do Trabalho da 15ª Região**

DIRETORA

Desembargadora MARIA INÊS CORRÊA DE CERQUEIRA CÉSAR TARGA

VICE-DIRETOR

Desembargador CARLOS ALBERTO BOSCO

### **CONSELHO CONSULTIVO**

Desembargador RICARDO REGIS LARAIA  
Representante dos Desembargadores do Trabalho

Juíza LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES  
Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

Juiz EDSON DA SILVA JUNIOR  
Representante dos Juízes do Trabalho Substitutos

Servidora ADRIANA MARTORANO AMARAL CORSETTI  
Representante dos Servidores (voz e assento)

Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região (voz e assento)

**ISBN 978-85-93326-06-6**

### **Editoração e Diagramação**

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas:

Denise Pereira Toniolo

Elizabeth de Oliveira Rei

Capa: Marisa Batista da Silva - Seção de Multimídia

### **Escola Judicial do TRT da 15ª Região**

Rua Barão de Jaguara, 901 - 5º andar - Centro

13015-927 - Campinas-SP - Telefone: (19) 3731-1683

*e-mail:* [escolajudicial@trt15.jus.br](mailto:escolajudicial@trt15.jus.br) | [revistadotribunal@trt15.jus.br](http://revistadotribunal@trt15.jus.br)

# SUMÁRIO

PREFÁCIO.....6

PRÓLOGO.....8

## I TRABALHO DECENTE E DIGNO: o papel das instituições no futuro do trabalho

O TRABALHO DECENTE NAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....25  
SABINO, André Monici

O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES NA GARANTIA DE TRABALHO DECENTE A IMIGRANTES NO BRASIL: uma perspectiva à luz da Organização Internacional do Trabalho.....51  
BARBOSA, Carolina Bonança

## II O DESAFIO DA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL E DO TRABALHO FORÇADO NO CONTEXTO BRASILEIRO

APRENDIZAGEM COMO FORMA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL: dever das empresas e garantia do direito à profissionalização e de um futuro digno aos adolescentes e jovens.....70  
LIMA, Ana Cláudia Pires Ferreira de; LIMA, Vanderlei Ferreira de

## III DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E RAÇA: o abismo entre as leis e a realidade

O TRABALHO E A MULHER NO SÉCULO XXI: mais do mesmo?.....87  
MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva

DIFERENÇAS DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES: por que o tema não chega à Justiça do Trabalho?.....101  
LOPES, Lisandra Cristina

DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E RAÇA: o abismo entre as leis e a realidade.....120  
CREMASCO, Thais

**IV ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA  
PRODUÇÃO: desafios regulatórios e protetivos num  
mundo globalizado e tecnológico**

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A RESSIGNIFICAÇÃO  
DO ELEMENTO DA SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE  
EMPREGO.....139**  
SILVA, Gabriela Costa e; MAGALHÃES, Renata Oliveira

**TRABALHO FLEXÍVEL E INSEGURANÇA ALIMENTAR: uma  
análise crítica à flexibilização do trabalho no Brasil a partir de quadros  
conceptuais da segurança alimentar e nutricional.....161**  
ZATERKA, Thomás Herr; CARVALHO, Franciele

**RECONFIGURAÇÃO NO MUNDO LABORAL E O ASSÉDIO  
MORAL ORGANIZACIONAL.....181**  
ARAÚJO, Patricia Pires de

**V RUMOS DO TRIPARTISMO, NEGOCIAÇÃO  
COLETIVA E DIÁLOGO SOCIAL**

**TRIPARTISMO E DIÁLOGO SOCIAL NA REFORMA  
TRABALHISTA.....199**  
PORTO, Lorena Vasconcelos

**VI O FUTURO DO TRABALHO E DO  
TRABALHADOR: perspectivas sobre um direito social  
para o próximo milênio**

**PERSPECTIVAS PARA O MUNDO DO TRABALHO: a sabedoria  
centenária da OIT.....224**  
SANCHES, Gislene Aparecida

**LA OIT Y EL FUTURO DEL TRABAJO: desafios y perspectivas sobre  
un derecho social en el nuevo milenio.....242**  
RASO DELGUE, Juan

## PREFÁCIO

O centenário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma oportunidade para refletir sobre sua história, suas conquistas e suas derrotas, permitindo pensar o presente e se preparar para o futuro do trabalho. Com este intuito, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (EJud 15) promoveu o Seminário “Pensando o futuro do Direito do Trabalho” no dia 23 de agosto de 2019, que contou com a participação de palestrantes de destaque na agenda laboral. Além disso, a EJud 15 convidou a comunidade jurídica e acadêmica a apresentar artigos científicos para esta publicação, que ora temos a alegria de prefaciá-lo.

A seleção dos temas para este livro buscou abranger as questões mais candentes do Direito do Trabalho e que têm sido objeto de atuação da OIT por vários meios: a ação normativa, o incentivo à criação de instituições e o esforço em influenciar nas políticas públicas, tendo sido aprovadas, desde a sua fundação, 190 Convenções e 205 Recomendações, além de diversos protocolos.

Vale relembrar que a criação da OIT se deu no cenário do pós-Primeira Guerra Mundial, por ocasião da formalização do Tratado de Versalhes, no ano de 1919. Em sua primeira sessão, a OIT adotou 6 Convenções sobre os seguintes assuntos: a limitação de jornada de trabalho em 8 horas, a proteção da maternidade, o combate ao desemprego, a idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e a proibição do trabalho noturno para mulheres e menores de 18 anos. O objetivo declarado da OIT era construir um quadro social próprio para garantir a paz e a estabilidade e assegurar a prosperidade econômica e a justiça social na vida dos trabalhadores e no mundo do trabalho.

Hoje, 100 anos após a criação da OIT, não só nos deparamos com desafios do nosso tempo, tais como a Revolução 4.0 e a uberização do trabalho, mas também com a persistência de desafios ainda não superados, como no caso do trabalho infantil e do trabalho em condições análogas à de escravo. Para dar conta desta pauta diversificada nesta publicação, foram eleitos os seguintes eixos temáticos:

I - trabalho decente e digno: o papel das instituições no futuro do trabalho;

II - o desafio da erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado no contexto brasileiro;

III - discriminação por gênero e raça: o abismo entre as leis e a realidade;

IV - organização do trabalho e da produção: desafios regulatórios e protetivos num mundo globalizado e tecnológico;

V - rumos do tripartismo, negociação coletiva e diálogo social;

VI - o futuro do trabalho e do trabalhador: perspectivas sobre um direito social para o próximo milênio.

Dezoito textos foram inscritos em resposta ao edital de convocação da EJud 15, dos quais tivemos a árdua tarefa de eleger os 10 artigos que compõem este livro, juntamente com os artigos ofertados pela Procuradora do Trabalho Lorena Vasconcelos Porto e pelo Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República (Uruguay), Juan Raso Delgue. Aproveitamos o ensejo para agradecer a participação de todos e parabenizar os autores selecionados.

Mais do que respostas prontas, acreditamos que o trabalho decente e a justiça social demandam profundas reflexões e esperamos que este livro mobilize o leitor a pensar “Qual o futuro do Direito do Trabalho?”.

Boa leitura!

Fernanda Cristina de Moraes Fonseca  
Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues  
Patrícia Maeda

## PRÓLOGO

Prologar este livro que homenageia a Organização Internacional do Trabalho em seu centenário, ante a temática que lhe é inerente, conduz-nos ineroxavelmente a refletir sobre o futuro do trabalho e do direito do trabalho. Interrogar-nos sobre esses dois pontos perpassa necessária e principalmente pela firmação de quais fundamentos servirão de baliza para a delimitação do papel que deve ocupar o trabalhador na sociedade que estamos construindo e, a partir daí, estabelecermos como proteger os mais vulneráveis, atingir a igualdade, assim como o trabalho digno e decente.

A OIT foi fundada com a ideia de que a “paz duradoura” poderia ser obtida apenas com base na “justiça social”, e a partir desta premissa dois princípios estruturais-fundamentais, e naturalmente interligados, passaram a nortear sua atuação: o trabalho decente e a negação do trabalho enquanto mercadoria, este (re)afirmado<sup>1</sup> na Declaração de Filadélfia de 1944, transpondo uma axiologia mais humanitária à Constituição da OIT<sup>2</sup>.

Entretanto, nas últimas décadas, reorganizações produtivas, mudanças culturais, um mercado mais líquido e exigente, alterações demográficas e sociais, flexibilizações, reformas trabalhistas com acentuado viés econômico e a indústria 4.0 impactam significativamente o trabalho, sua tutela, o próprio conceito de empregador e de trabalhador - este, desde o ponto de vista jurídico, social e antropológico.

---

<sup>1</sup>Refere-se à reafirmação, por compreender-se que o trabalho decente contempla a proibição da mercadorização.

<sup>2</sup>Segundo o autor, antes de 1919 a Constituição da OIT elencava matérias e questões sobre trabalho, mas a partir de 1944 focou-se nos princípios sobre os quais se funda essa organização, dentre os quais, a proclamação de que o trabalho não é uma mercadoria. *In*: LEITÃO, A. R. OIT - A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos. **Laboreal**, Porto, v. XII, n. 1, p. 103-111, jul. 2016. Disponível em: <http://bit.ly/30kMrPf>.

Os novos cenários, embora reflitam contextos positivos, como o uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TICs) e da inteligência artificial (IA) em substituição ao trabalho humano em atividades perigosas e insalubres (monótonas, repetitivas e de risco), convivem ou agravam problemas básicos, como o externalizado na primeira convenção da OIT, impondo limites à jornada de trabalho<sup>3</sup> ante um novo conceito de tempo de trabalho, o da disponibilidade integral e o trabalhador *just in time*<sup>4</sup>, a repartição de empregos, dentre outros, que se põem ao lado de novas situações de vulnerabilidade e rememoram as mesmas adversidades que levaram à autonomização do direito do trabalho e à fundação da OIT, levando-a a reiterar, em específico, no informe **Trabalhar para um futuro melhor**, “a necessidade de aproveitar as oportunidades que estas mudanças transformadoras oferecem para criar um futuro melhor e alcançar segurança econômica, igualdade de oportunidades e justiça social e, em última instância, reforçar o tecido social das sociedades”<sup>5</sup>, investindo-se na requalificação, em novas formas de empregos, como os verdes, na inclusão, na instituição de condições para equalizar desigualdades e a negação da mercantilização do trabalho/trabalhador.

Lancemos, então, neste prólogo, como um aperitivo aos artigos que se sucederão, um olhar (ainda que superficial) sobre o atual contexto brasileiro e sobre os principais desafios e perspectivas para o futuro do trabalho, a partir dos princípios e direitos fundamentais pugnados pela OIT e reafirmados nas diretrizes da Agenda 2030.

---

<sup>3</sup>Comprovando que estamos distantes da jornada (pelo menos a voluntária) proposta por Keynes em **Essays in persuasion**. London: Palgrave Macmillan, 1931. (*Economic possibilities for our grandchildren*) [e-book]. Disponível em: <http://bit.ly/2WU4bTn>. Acesso em: 11 nov. 2018.

<sup>4</sup>KREIN, J. D. *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (Org). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p. 108.

<sup>5</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Trabalhar para um futuro melhor**. Lisboa: OIT, 2019. Disponível em: <http://bit.ly/2kdGGUk>. Acesso em: 2 set. 2019.

## Erradicação de todas as formas de trabalho forçado e abolição efetiva do trabalho infantil

No tema erradicação de todas as formas de trabalho forçado e abolição efetiva do trabalho infantil, há avanços, apontando as estatísticas entre 1992 a 2012 uma redução no número de crianças e adolescentes envolvidos com o trabalho, no patamar de 81,5% entre 5 e 13 anos e 54% entre 14 e 17 anos<sup>6</sup>, e importantes passos foram dados, como o reconhecimento, pelo país, da existência de trabalho forçado em seu território e o resgate, entre 1995 e 2016, de mais de 52 mil trabalhadores em situações análogas à escravidão<sup>7</sup>.

Porém, muito há a ser feito para se atingir a meta 8.7.1 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), de eliminar até 2025 todas as formas de trabalho infantil, e o efetivo cumprimento das Convenções 138 e 182 da OIT, a Constituição Federal/1988 (arts. 7º, inciso XXXIII, e 227), o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Consolidação das Leis do Trabalho. O Observatório da Prevenção e Erradicação do trabalho infantil, com base no censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística de 2010, aponta que “há 2,7 milhões de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no país”<sup>8</sup>.

Concomitantemente, os novos cenários apontam para novas situações de vulnerabilidade, caminhando de encontro à efetiva abolição do trabalho infantil e erradicação do trabalho forçado, como o ressurgimento de discursos na defesa do trabalho infantil, fenômenos como a desregulamentação, as cadeias globais de valor e as plataformas digitais que, com relação ao trabalho infantil, podem implicar

---

<sup>6</sup>ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS ONU. **Trabalho infantil**: uma agenda rumo ao cumprimento das metas de erradicação. Brasília: ONUBR, 2015, p. 6. Disponível em: <http://bit.ly/2L7OJeF>. Acesso em: 22 ago. 2019.

<sup>7</sup>REPÓRTER BRASIL. O trabalho escravo no Brasil. **Escravo, nem pensar!** São Paulo, [ca. 2016]. Disponível em: <http://bit.ly/2PgUDiK>. Acesso em: 22 ago. 2019.

<sup>8</sup>SMATLAB. **Observatório da Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil**: proteção integral guiada por dados. Brasília: MPT/OIT, [entre 2010 e 2017]. Disponível em: <http://bit.ly/322CqXQ>. Acesso em: 26 ago. 2019.

seu incremento, porque compreendem modalidades que “ocultam o trabalhador” e o próprio trabalho, confundido, por vezes, com diversão em troca de jogos, apresentando conteúdo inapropriado, como a exposição à violência, crescendo-se, com relação ao trabalho forçado, a possibilidade de ocultarem um grande número de horas trabalhadas, na medida em que ao se apresentarem como “mecanismos virtuais e puramente técnicos, obscurecem a quantidade de trabalho necessária para seu funcionamento”<sup>9</sup>.

## **Eliminação da discriminação em matéria de emprego e de ocupação**

Os novos contextos trazem inúmeros desafios à eliminação da discriminação em matéria de emprego e de ocupação, e ao cumprimento da Convenção 111 da OIT, como os fluxos migratórios e o envelhecimento populacional, refletindo no aumento da idade para aposentadoria, necessidade de novas políticas de empregabilidade e as TICs, que podem aprofundar a distância entre *insiders* e *outsiders*.

Especificamente em relação à discriminação, há alguns pontos a serem comemorados, como, a nível internacional, a adoção da Convenção 190 na 108ª Conferência da OIT; entretanto, neste âmbito e no nacional, há um longo caminho a ser percorrido para se alcançar a isonomia. No que toca à discriminação de gênero, concorre com o contexto sociocultural, que reflete em “lacunas de gênero”<sup>10</sup> no acesso, ascensão, manutenção no emprego e distorções salariais, a falta efetiva

---

<sup>9</sup>JULIEN, M.; MAZUYER, E. Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques. **Revue de droit du travail**, Paris: Dalloz, n. 3, p. 189-198, 2018. Disponível em: <http://bit.ly/2XtH7II>. Acesso em: 26 dez. 2018.

<sup>10</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. Mujeres en el mundo del trabajo: retos pendientes había una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. **Panorama Temático Laboral**, Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, n. 5, p. 58-103, 2019.

da implementação do princípio da igualdade<sup>11</sup>, o que perpassa, dentre outros, por se dissociar, no âmbito trabalhista, políticas que contemplem a perspectiva mulher-maternidade. Tal visão mantém ou legitima um “caráter reprodutor das assimetrias de gênero”<sup>12</sup>, pois pautado em certas concepções de papéis sexuais no trabalho, na família e sobre a família<sup>13</sup>, tornando-se empecilho para a busca efetiva da igualdade e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, uma das dimensões do tempo de trabalho digno na concepção da OIT<sup>14</sup>, o denominado *family-friendly*<sup>15</sup>, além de alimentar o círculo da discriminação e pobreza.

Nesse sentido, importante destacar que:

As distintas condições de trabalho, entre homens e mulheres, refletem diferentes posições sociais (materiais e simbólicas) e que trazem impactos profundos nas ocupações, salários e nas jornadas de trabalho, ‘são das mulheres as mais elevadas taxas de jornadas curtas ou de trabalho em tempo parcial e, também, as mais elevadas taxas de participação na economia informal’. A diferenciação com relação à jornada pode

---

<sup>11</sup>No âmbito do direito comparado, destaca-se que o princípio da igualdade de gênero no âmbito da União Europeia (UE) sujeita-se ao princípio do *mainstreaming*, que passou a exigir a ponderação das implicações desse princípio em todas as políticas da UE. RAMALHO, M. R. P. Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar: algumas considerações. *In*: RAMALHO, M. R. P.; MOREIRA, T. C. **Tempo de trabalho e tempos de não trabalho**: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional. Estudos APODIT 4. Lisboa: AAFDL, 2018, p. 104.

<sup>12</sup>MONTEIRO, R.; DOMINGOS, L. O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Lisboa, n. 73, 2013, p. 60. Disponível em: <http://bit.ly/2wJ1y8l>. Acesso em: 24 ago. 2019.

<sup>13</sup>RAMALHO, M. R. P., *op. cit.*, p. 104.

<sup>14</sup>INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO. **Decent work and the 2030 agenda for sustainable development**. Geneva: ILO, 2017. Disponível em: <http://bit.ly/2MBzpLp>. Acesso em: 22 ago. 2019.

<sup>15</sup>BOULIN, Jean-Yves; LALLEMENT, Michel; MESSENGER, Jon C.; MICHON, François (Ed.). **Decent working time**: new trends, new issues. Geneva: International Labour Office, p. 423-426, 2006. Disponível em: <http://bit.ly/2LMmK5Y>. Acesso em: 6 maio 2019.

ocorrer em razão de uma opção, visando a conciliação entre o trabalho e vida familiar (aspecto positivo), porém, predominantemente se dá em razão da discriminação decorrente da maternidade e/ou estereótipos (homem/provedor e mulher/dona de casa) que ensejam acumulação da carga de trabalho decorrente de atividades domésticas e criação dos filhos, discriminação que se exponencia ao se agregar os fatores idade e a raça, o aumento de ‘migrações de gênero’ e o grau de desenvolvimento do país (alimentando o binômio trabalhos-pobres/mulheres-pobres) que nesse caso também se reflete nas ocupações, pois as mulheres tendem a se concentrar nos empregos que requerem menor qualificação e menores salários (*v. g.* trabalhos domésticos, telefonia, indústria vestuário, *care*). Estudo do IBGE de 2018 aponta que as mulheres com ocupação profissional, entre 25 a 29 anos recebem 86,9% do rendimento médio do homem, entre 30 a 39 anos o percentual é de 81,6% e entre 40 a 49 anos, 74,9%. Pesquisa do mesmo instituto de 2016, aponta que as mulheres se comparadas ao homens devotavam 73% mais tempo para atividades domésticas.<sup>16</sup>

## Liberdade de associação e sindicalização e direito à negociação coletiva

A liberdade de associação e sindicalização e direito à negociação coletiva são tidos por direitos humanos fundamentais,

---

<sup>16</sup>LEE, S.; McCANN, D.; MESSENGER, J. C. **Duração do trabalho em todo o mundo:** tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global e comparada. Secretaria Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2009, p. 83. Disponível em: <http://bit.ly/2xlupjm>. Acesso em: 7 maio 2019; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE. Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais. **Pnad Contínua**, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <http://bit.ly/2k3pnVH>. Acesso em: 6 set. 2019; RASO DELGUE, J. La “pobreza” como diferenciador de gênero. **El blog de Juan Raso**, Montevideo, 2018. Disponível em: <http://bit.ly/2ND9JNc>. Acesso em: 23 ago. 2019; FONSECA, F. C. M. **Novos tempos de trabalho, flexíveis e digitais:** diálogo com a desconexão. Coimbra: UC, p. 99.

consoante preconizado pela Convenção 87 da OIT. Desta forma, a autorregulação com ênfase na negociação coletiva constitui uma das mais importantes formas de empoderamento, diversificação dos padrões legais e instituição de condições de trabalho que equilibrem interesses entre trabalhadores e empregadores e minimizem as desigualdades.

Entretanto, no tema, o ordenamento jurídico brasileiro ainda externaliza “contradições antidemocráticas”<sup>17</sup>, implicando até o presente a não ratificação da Convenção 87 da OIT.

Ainda, os novos contextos ensejam inúmeros desafios. Ao lado de fenômenos multifacetados como a erosão de solidariedades que convivem com jurídicos, como a fragilização dos coletivos, certas linhas tendenciais na atuação coletiva têm se destacado, dentre as quais, a atribuição da função à negociação coletiva de gestão de crises, instrumento de flexibilidade e adaptação às mudanças econômicas<sup>18</sup> através de um complexo contexto, que vai desde a concepção de que a autonomia coletiva equipararia os contratantes<sup>19</sup>, até o incremento de normas pelas quais o legislador, afastando o princípio do *favor laboratoris*, permite que os agentes sociais derroguem ou piorem o *standard* definido pela lei, implicando na flexibilização das normas e condições de trabalho, o que ocorre com a prevalência do negociado sobre o legislado.

Imperiosa, ainda para uma atuação prática associada à axiológica dos entes coletivos, uma distinta densificação da liberdade sindical a partir da compreensão de horizontes ampliativos quanto à

---

<sup>17</sup>DELGADO, M. G. O sindicato no direito brasileiro: evolução, problemas e perspectivas. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Rio de Janeiro: Forense, ano I, v. I, jan./fev./mar. 2002, p. 137.

<sup>18</sup>VILLALÓN, J. C. *et al.* (Dir.). La negociación colectiva en Europa: una perspectiva transversal. **Colección informes y estudios**, Madrid, n. 115, p. 30-35, 2019.

<sup>19</sup>Não constituiu nenhuma novidade a tendência de proceduarização do direito, com fundamentos distintos, mais preponderantemente na legitimação, o que tem levado, dentre outros, a uma exaltação da autonomia coletiva. Entretanto, como é cediço, “a autorregulação, destituída de autoproteção ou mecanismos de contrabalanceamento, induz inexoravelmente a um arrastamento pela sua órbita, levando, a que homem, sob o nome de trabalho, transforme-se em mercadoria”. *In*: POLANYI, K. **A grande transformação**. Coimbra: Ed. Coimbra, 2012, p. 298.

sua titularidade enquanto direito dos trabalhadores, assim entendidos, *lato sensu*, pressuposto para o surgimento de legítimo e democrático contexto de igualação e de efetiva tutela das distintas relações dela decorrentes.

## Saúde e segurança do trabalhador (SST)

A SST vivenciou distintas etapas (presentes indistintamente na legislação em vigor), perpassando por racionalidades que visavam apenas manter níveis de produtividade, minorar o sofrimento, monetarizar o risco, à tutela da qualidade de vida do trabalhador<sup>20</sup>, destacando-se desde 1957 dentre os objetivos trilhados pela OIT/Organização Mundial da Saúde para se alcançar esse *status*, a consagração do princípio da adaptação do trabalho ao homem mediante uma tutela integral da vida e saúde do trabalhador, o que pressupõe a manutenção de um completo bem-estar físico e mental e um meio ambiente do trabalho equilibrado<sup>21</sup>.

Importante desta forma registrar avanços, como uma evolução doutrinária nos termos citados e redução no número de acidentes e doenças, entretanto, o Brasil ainda se mantém recordista negativamente com relação ao tema. Concomitantemente, novos desafios despontam, como iniciativas para a redução ou flexibilização das normas regulamentadoras, um retrocesso fiscalizatório, um crescimento de doenças mentais decorrentes dos novos modelos produtivos, assédio organizacional etc.

---

<sup>20</sup>OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, p. 59-75, 2011; RAY, J.-E. **Droit du travail: droit vivant**. 27. ed. Paris: Wolters Kluwer, p. 205-242, 2019.

<sup>21</sup>Elencado na CFB, art. 7º, XXII, o que Oliveira denomina de “princípio do risco mínimo regressivo”, que contempla a eliminação integral do risco e quando não possível a exposição mínima possível associada à redução progressiva em direção ao risco zero. *Op. cit.*, p. 148-149.

## TICs

Comumente, às novas tecnologias são atribuídas “potencialidades contraditórias”<sup>22</sup>, e nesse tema destacam-se conjecturas e desafios, a começar pela dificuldade de sistematização em virtude do caráter multifacetado e complexo do fenômeno. Na indústria 4.0 o problema situa-se no impacto direto e indireto (tempo, capacidade e condições) de absorção de mão de obra, tal qual ocorreu na 1ª Revolução Industrial, e o potencial “desemprego tecnológico”<sup>23</sup>, existindo discrepância entre as estatísticas<sup>24</sup>. E sobejam incertezas: que tipo de novos trabalhos serão criados? Aqueles que realmente permitam maior tempo livre, implicando em uma conciliação entre vida privada e profissional?

---

<sup>22</sup>LOJKINE, J. **A revolução informacional**. São Paulo: Cortez, 1995, p. 21. No mesmo sentido, PÁEZ, F. A. Digitalización del trabajo, poder del control empresarial y derechos fundamentales de los trabajadores. In: MÉNDEZ, L. M. (Dir.); SERRANI, L. (Coord.). **Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo**. V. I. Bern: Peter Lang, 2017, p. 389. Assim, as TICs podem ser empregadas positivamente, como a automação em trabalhos perigosos, ou negativamente levando à extinção de milhares de empregos, potencializando o surgimento de distúrbios relacionados à hiperconexão, dentre outros.

<sup>23</sup>PRASSL, J. **Humans as a service**. UK: Oxford University Press, 2018, p. 135.

<sup>24</sup>(a) estudos da Universidade de Oxford apontam a possibilidade de automatização em 47% dos empregos; (b) estudos de Mckinsey Institut apontam a taxa em 46%, e para a OCDE entre 9% e 10% (AGZ); (c) o Fórum do Banco Econômico, aponta “a perda líquida de 7,1 milhões de empregos até 2020, devido à redundância, automação ou desintermediação”; (d) a Royal Society e a British Academy apontam que as perdas variam de “9% (AGZ) a 47% (FO) para os Estados Unidos, e de 10% (AGZ) a 30% (PWC) para o Reino Unido”. In: BRITISH ACADEMY; THE ROYAL SOCIETY. **The impact of artificial intelligence on work**. London, 2018. Disponível em: <http://bit.ly/2wLXGDq>. Acesso em: 16 nov. 2018; FREY, C. B.; OSBORNE, M. **The future of employment**. Oxford: University of Oxford, 2013. Disponível em: <http://bit.ly/2KBzLPy>. Acesso em: 16 nov. 2018; GOLDIN, A. El futuro del trabajo y de su régimen de protección. In: VIII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO. Direito do Trabalho no limiar da 4ª Revolução Industrial: desafios e conformação. **Anais...** São Paulo, 2018; RONCATI, J.; MHILEIZER, T. A.; MADEIRA, F. O desafio dos empregos na quarta revolução industrial. In: SILVA, E. B. *et al.* (Coord.). **A automação & sociedade: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil**. Rio de Janeiro: Brasport, 2018, p. 494-495.

Os que garantam a dignidade humana ou precários, que rememoram, muitas vezes, o trabalho pré-industrial? Todos terão o perfil para o novo mundo do trabalho ou haverá uma acentuação da polarização e da pobreza? Como proteger a privacidade e intimidade na era das TICs, quando a chefia é um algoritmo de supervisão ou classificação?<sup>25</sup>

Representativa de uma miríade de sistemas, a *gig-economy* tem um enorme potencial de criar oportunidades de empregos e permitir maior e melhor acesso a produtos e serviços<sup>26</sup>; entretanto, o grande desafio concentra-se em como a lei pode compreender e estruturar esse fenômeno multifacetado com implicações sociológicas, econômicas, jurídicas e éticas<sup>27</sup>, fazendo com que a tecnologia seja posta em benefício da humanidade de forma geral.

A *gig-economy*, que tem sua substância econômica, enquanto modelo de empresa pós-industrial, na associação entre a maximização do lucro e o trabalho multitudinário<sup>28</sup>, ao tirar proveito dessa substância nas lacunas regulatórias<sup>29</sup> enseja uma vida de tarefas intermitentes<sup>30</sup>, desprovida de segurança econômica e proteção trabalhista, bem como que humanos possam ser tratados como serviços ou artigos de comércio, rememorando formas extremas de mercantilização<sup>31</sup>. Desta forma, no mundo dos *apps* e plataformas digitais, novas fronteiras passam a desafiar o jurídico, como o trabalho *full time* (24x7), a proliferação de

---

<sup>25</sup>PRASSL, J., *op. cit.*, p. 15-25.

<sup>26</sup>PRASSL, J., *op. cit.*, p. 7.

<sup>27</sup>ADDA, G. *et al.* Crowdsourcing for speech: economic, legal and ethical analysis. **Academia**, 2013. Disponível em: <http://bit.ly/2LhQbv3>. Acesso em: 31 ago. 2019.

<sup>28</sup>TOMASSETTI, J. Does Uber redefine the firm? The postindustrial corporation and advanced information technology. Hofstra Lab & Emp. L. J. **Indiana Legal Studies Research Paper**, n. 345, 2016. Disponível em: <http://bit.ly/2m3ybeQ>. Acesso em: 9 set. 2019.

<sup>29</sup>*Idem.*

<sup>30</sup>PRASSL, J., *op. cit.*, p. 3, evocando uma vida similar à de um “artista em que cada *show* é apenas uma tarefa ou transação pontual sem compromissos entre os contratantes”.

<sup>31</sup>*Idem*, p. 4. Nesse sentido o autor cita Frank Pasquale: “platforms either promise to revolutionize the future of work to the benefit of all or represent a return to medieval feudalism”.

trabalho de baixo custo (*low-cost*) e a invisibilidade nas plataformas de *crowdworking* ou *crowdsourcing*, onde multidões de trabalhadores oferecem sua força de trabalho em leilões *on-line*, assumindo os custos com as ferramentas e os riscos (variação na atividade e renda, inadimplência do cliente, acidente ou doença etc.), executando desde tarefas complexas às chamadas *human intelligent tasks* (HITs)<sup>32</sup> - micro tarefas repetitivas e monótonas realizadas por “usuários” em “espaços” não abarcados pela IA (como transcrição de *podcasts*, categorização de imagens, análise de linguagem etc.) sujeitas, muitas vezes, a micro pagamentos atrelados unicamente aos resultados<sup>33</sup>.

Diante das naturais dificuldades em regular o novo, despontam leis ou propostas, desde as que pregam a absoluta inércia do Estado, apontando a regulação como um entrave ao desenvolvimento econômico, pregando que a mão invisível de Smith (agora virtual)<sup>34</sup> em algum momento equilibrará as forças; transitando pelas que conferem aos participantes a autonomia para estipular a regulação, àquelas que pregam uma regulação, seja mais dúctil ou forte.

---

<sup>32</sup>GINÈS I FABRELLAS, A. Crowdsourcing y contratación on-demand: ¿una modalidad lícita de externalización productiva en el nuevo entorno digital? In: MÉNDEZ, L. M. (Dir.); SERRANI, L. (Coord.), *op. cit.*, p. 188. Em 2014, a força de trabalho do MTurk foi composta de mais de 500.000 indivíduos de 190 países, e seus trabalhadores residiam principalmente nos Estados Unidos e na Índia”. In: CHAN, C.; HOLOSKO, M. An overview of the use of mechanical turk in behavioral sciences: implications for social work. **Research on Social Work Practice**, v. 26(4), p. 441-448, 2016. Também, GAUTHIER, G. Economía compartida, *crowdworking* y derecho del trabajo. In: GAUTHIER, G. (Coord.) *et al.* Disrupción, economía compartida y derecho. Montevideo: FCU, 2016, p. 113, aponta que “o ‘Mechanical Turk’ pode ter criado o mercado laboral mais desregulado que já tenha existido. Dentro da máquina, há um excesso de trabalho, competência extrema entre os trabalhadores, trabalho monótono e repetitivo e salários extremamente baixos”.

<sup>33</sup>Julien e Mazuyer descrevem que os trabalhadores são submetidos a uma remuneração por vezes não monetária ou tão mínima que é difícil vê-la, instituindo uma espécie de escravidão moderna. *Op. cit.*, p. 189-198. Também, GRAY, M. L. Your job is about to get “taskified”. **Los Angeles Times**, El Segundo, CA, 8 Jan. 2016. Disponível em: <https://lat.ms/2Z9kVn6>. Acesso em: 27 dez. 2018.

<sup>34</sup>EZRACHI, A.; STUCKE, M. E. **Virtual competition**: the promise and perils of the algorithm-driven economy. London: Harvard University Press, 2016.

Dentre aquelas mais fortes, destacam-se: as que propõem uma releitura do conceito de subordinação adaptando a regulação já existente para separar o “joio do trigo”, ou seja, aqueles que trabalham realmente como empreendedores daqueles que são empregados, concentrando-se na realidade do trabalho subjacente<sup>35</sup>, seja através do alargamento subjetivo do conceito de subordinação (Godinho Delgado), seja focando-se no conceito funcional de empregador para a definição da relação jurídica (Prassl); as que criam a presunção de vínculo, ganhando relevo, nesse sentido, a Lei AB-5 (teste ABC), aprovada recentemente pelo legislador da Califórnia<sup>36</sup>, e a criação de um estatuto dos trabalhadores (Supiot e Lion-Cahen).

Propostas mais *softs* variam desde a instituição de um plano de assistência multiempregadores e contas de segurança individuais (HILL), à compreensão de que o ordenamento contempla um patamar mínimo de dignidade, consoante previsto no art. 7º da CF/1988 (jornada, remuneração, normas atinentes à SST); o alargamento subjetivo do campo de atuação do direito social, estendendo-se por afinidade a figuras assemelhadas<sup>37</sup> concedendo “alguns” direitos, consoante as experiências normativas de Portugal (Lei 45 de agosto de 2018, conhecida como a “lei Uber”) ou francesas (arts. 7.342-1 a 7.342-6 do *Code du Travail*); a criação de uma renda mínima e uma previdência universal.

Tais propostas, representativas de um caminho a se trilhar, especialmente ao confrontarem a opção excludente da legislação trabalhista ao escopo do direito do trabalho, esbarram (sem a intenção de se generalizar, mas a fim de contextualizar) em desafios de várias ordens -

---

<sup>35</sup>PRASSL, J., *op. cit.*, p. 9.

<sup>36</sup>A lei deriva de uma expansão de decisão da Suprema Corte no caso Dynamex. Adota-se a presunção de vínculo, a menos que a entidade empregadora demonstre que o trabalhador: “(a) está livre do controle da empresa, (b) está fazendo o trabalho que não é central para o negócio da empresa, e (c) tem um negócio independente” (teste ABC). Disponível em: <http://bit.ly/2lOFrem>. Acesso em: 11 set. 2019.

<sup>37</sup>Como os parassubordinados, autônomos economicamente dependentes, *trades*, *workers* etc. Alargamento combatido por parte da doutrina, por compreender que legítima a desregulamentação ou a redução da tutela.

econômicos, socioculturais, jurídicos -, que podem, inclusive, acentuar a exclusão, potencializando a desigualdade, e podem até criar pressões adicionais para acelerar uma transição entre *gigs* e a automação<sup>38</sup>. E ainda, a proliferação de estatutos implica um risco de fragmentação, pois ao diminuir o número de contratos regulados pela CLT, potencialmente limita-se a eficácia do próprio direito do trabalho<sup>39</sup>.

Entretanto, é crucial que ao surgir uma lacuna, quando passa a imperar uma “indiferenciação”<sup>40</sup>, que o direito exerça sua razão de ser, ou seja, efetivador de um equilíbrio material pautando-se pela dignidade humana, impondo limites jurídicos ao conflito entre capital e trabalho, vida profissional e vida privada, tornando a realidade “algo humanamente vivível”<sup>41</sup>, pois,

Enquanto estamos trabalhando precisamos de leis trabalhistas, primeiramente, e que, acima de tudo, garantam a proteção fundamental para os trabalhadores, entretanto, também o Direito do Trabalho desempenha um papel crucial na proteção dos consumidores e dos mercados, incentivando a inovação e a concorrência em pé de igualdade.<sup>42</sup>

Ao fazê-lo, no entanto, novos desafios despontam: como conciliar um modelo pautado em um “panoptismo foucaultiano”<sup>43</sup> em

---

<sup>38</sup>PRASSL, J., *op. cit.*, p. 136.-137. Muitos apontam que as *gigs* são apenas a ponta do *iceberg* e que em breve os robôs executarão boa parte das tarefas compreendidas nesse fenômeno, como os veículos autônomos.

<sup>39</sup>MARTINEZ, P. F. M. Los estatutos particulares y el riesgo de fragmentación del derecho del trabajo. In. SOTO, C. E. D. (Coord.). La decisión entre la función unificadora del derecho del trabajo y el creciente número de estatutos como técnica legislativa. *Adapt/Cielo*, n. 7, 2019, p. 1.

<sup>40</sup>SUPIOT, A. *Homo Juridicus*: ensaio sobre a função antropológica do direito. Lisboa: Instituto Piaget, 2005, p. 159-160.

<sup>41</sup>*Idem*, p. 155-157.

<sup>42</sup>PRASSL, J., *op. cit.*, p. 139-140.

<sup>43</sup>Muitos doutrinadores, no entanto, defendem que a *gig-economy* respalda-se em um discurso da sociedade livre, mas instituiu “um novo *post-panóptico*”, transitando do

uma sociedade que anseia por relacionamentos mais democráticos, menos hierarquizados? Como enfrentar o sedutor discurso da “sociedade livre”, especialmente para novas gerações ou para o chamado *techno sapiens*<sup>44</sup>, conciliando a proteção com o modelo produtivo denominado de “uberizado”, que prega a “adoção de vários níveis de flexibilidade”? Como resolver o problema do aprofundamento da desfocagem das fronteiras entre trabalho e vida privada? Como estabelecer um controle transparente sobre algoritmos de *performance* ou que ocultam discriminação? O jurídico conseguirá acompanhar o virtual, que em uma atualização de *software* nasce, morre e se reinventa?<sup>45</sup>

O futuro do trabalho e do direito do trabalho apresenta-se incerto. De certeza, apenas que os novos contextos exigem que o direito do trabalho se reinvente, cumprindo sua característica de um direito adaptável, pronto a avançar; entretanto, como cita Lion-Cahen, esse avanço é ainda imprevisível, na medida em que cabe à sociedade definir tais rumos, elegendo que modelo queremos desenvolver, cujas perspectivas descansam nas respostas que forem dadas aos inúmeros questionamentos que circulam o mundo do trabalho.

Nessa linha, ao se optar por um modelo que implique o direito com seu escopo, reforçando o valor da centralidade do trabalho, no aspecto positivo, ou seja, numa circularidade com relação às demais esferas sociais, mas primordialmente, enquanto instrumento de redução da pobreza e para se alcançar a justiça social, o aprendizado advindo do passado deve servir de alicerce às indagações. E dois preceitos

---

*vis-à-vis* para a vigilância algorítmica, muito mais eficaz e invasiva, consoante descrito por Orwell em 1984. Por todos, AVILÉS, J. A. F. NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. **Diritto della Sicurezza sul Lavoro**, Urbino, n. 2, 2017, p. 78. Disponível em: <http://bit.ly/2wIbdMi>. Acesso em: 11 mar. 2019. Também neste sentido, embora em um enfoque mais abrangente, na rede, ZUBOFF, S. Big other: surveillance capitalism and the prospects of an information civilization. **Journal of Information Technology**, n. 30, p. 75-89, 2015. Disponível em: <http://bit.ly/2mem272>. Acesso em: 12 set. 2019.

<sup>44</sup>HILL, S. **Raw deal**: how the “Uber economy” and runaway capitalism are screwing American workers. New York: St. Martin’s press, 2015, p. 3-4.

<sup>45</sup>PRASSL, J., *op. cit.*, p. 12.

fundamentais da OIT devem iluminar esse caminho: (a) “uma estratégia de crescimento sustentável não pode passar pela desvalorização do trabalho [...] o trabalho será sempre trabalho com direitos, gerando emprego e riqueza, assim como uma sociedade mais justa, solidária e inclusiva”<sup>46</sup> e (b) o norte para um futuro do trabalho realmente melhor ou seja, digno, decente e inclusivo, deve ser a colocação da pessoa e sua consequente dignidade como centro de gravidade da atuação jurídico-institucional, concretizando, desta forma, as Convenções da OIT e a Constituição do nosso país.

\*\*\*\*\*

Esta obra coletiva “100 anos da OIT: pensando o direito do trabalho”, concebida em homenagem ao centenário da OIT, teve como ponto de partida seminário homônimo, idealizado pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP).

Contamos com excelentes artigos da autoria de Lorena Vasconcelos Porto e Juan Raso Delgue, gentilmente redigidos para esta obra, e não menos destacados, dez artigos, frutos da *call for papers*, materializando a contribuição de acadêmicos, juízes, advogados, professores, expondo diferentes pontos de vista, a partir de seis eixos temáticos de discussão<sup>47</sup> sobre o futuro do trabalho e do direito do trabalho, dialogando sobre o papel que cabe aos distintos atores envolvidos na construção do porvir.

---

<sup>46</sup>COSTA, António, *apud Rádio Observador*. Disponível em: <http://bit.ly/2MIYlj6>. Acesso em: 29 ago. 2019.

<sup>47</sup>(a) trabalho decente e digno: papel das instituições no futuro do trabalho, (b) o desafio da erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado no contexto brasileiro; (c) discriminação por gênero e raça: o abismo entre as leis e a realidade; (d) organização do trabalho e da produção: desafios regulatórios e protetivos num mundo globalizado e tecnológico; (e) rumos do tripartismo, negociação coletiva e diálogo social, e (f) o futuro do trabalho e do trabalhador: perspectivas sobre um direito social para o próximo milênio.

Ao encerramento desta apresentação, saudamos a OIT em seu centenário e convidamos o leitor para que não apenas desfrute dessas reflexões, mas que faça suas próprias.

Fernanda Cristina de Moraes Fonseca

# I

## TRABALHO DECENTE E DIGNO: o papel das instituições no futuro do trabalho

# O TRABALHO DECENTE NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

SABINO, André Monici\*

**Resumo:** Assim como o conceito de trabalho decente tem sido cada vez mais debatido no meio acadêmico-científico, o número de trabalhadores no setor de serviços também tem crescido de maneira exponencial no Brasil. A Organização Internacional do Trabalho, que neste ano completa 100 anos de existência, está atenta à temática, e tem reforçado a importância que o trabalho decente possui, inclusive no tocante ao exercido em plataformas digitais. Nesse sentido, propõe-se analisar se o desenvolvimento do trabalho em plataformas digitais está sendo acompanhado de condições dignas de trabalho, bem como o papel das instituições públicas em sua regulamentação e implementação.

**Palavras-chave:** Organização Internacional do Trabalho. Trabalho decente. Plataformas digitais.

## 1 INTRODUÇÃO

No ano em que completa 100 anos de existência, a Organização Internacional do Trabalho divulgou na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em 21.6.2019, em Genebra (Suíça), a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho.

---

\*Advogado trabalhista. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/Campinas, em 2012. Aluno da Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP/Largo São Francisco - conclusão 2019).

Reafirmando os mandamentos da Constituição da OIT e da Declaração de Filadélfia (1944), a declaração afirma que o mundo do trabalho tem passado por diversas transformações em decorrência da inovação tecnológica, e estabelece que o conceito de trabalho decente está intrinsecamente relacionado ao de desenvolvimento sustentável; definindo, ademais, os pilares do conceito de trabalho decente.

Assim, em um momento histórico em que se verifica a massificação de plataformas digitais que oferecem os serviços de transporte e entregas, torna-se imprescindível identificar se os trabalhadores que prestam tais serviços estão enquadrados no conceito internacional de trabalho decente, nos termos defendidos pela Organização das Nações Unidas e pela Organização Internacional do Trabalho.

Outrossim, a análise também deve passar pelo confronto entre as normas internacionais e as normas existentes no ordenamento jurídico brasileiro sobre o tema, identificando e apontando quais são as perspectivas para que as instituições públicas adotem iniciativas de fomento e inclusão do trabalho decente nas plataformas digitais.

## 2 O TRABALHO DECENTE

### 2.1 O conceito de trabalho decente

De acordo com a OIT<sup>1</sup>, o conceito de trabalho decente está sedimentado em quatro pilares: a) respeito aos direitos fundamentais

---

<sup>1</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo. *In*: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 108., 2019, Ginebra. **Declaración...** Ginebra: OIT, 21 jun. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf). Acesso em: 12 jul. 2019.

no trabalho; b) salário-mínimo adequado; c) limitação da jornada de trabalho, e d) saúde e segurança no trabalho. Sendo assim, trabalho decente seria aquele criado, consolidado e exercido conforme as regras estabelecidas pelos diversos atores sociais envolvidos na relação de trabalho (notadamente Estado, empregadores e empregados).

Nesse sentido, a inexistência de trabalho forçado ou obrigatório, infantil, análogo à condição de escravo, ou qualquer outra forma indigna de trabalho, por si só, não assegurará o trabalho decente, uma vez que seu conceito possui maior abrangência, indo além do próprio conteúdo de princípios e direitos fundamentais do trabalho esculpidos na Declaração de 1998 da OIT.

O trabalho decente caminha ao lado das práticas que respeitam o desenvolvimento econômico sustentável, de modo que governos, empregadores e trabalhadores devem adotar atitudes que promovam o bem-estar coletivo da sociedade e incentivem a regulamentação, fiscalização e cumprimento das normas internacionais sobre o tema.

Portanto, afirma-se que o trabalho decente pode ser compreendido como aquele que respeita os direitos fundamentais individuais e sociais do trabalhador, visando o bem-estar individual e coletivo, efetiva a valorização social do trabalho, a dignidade humana (art. 1º, III e IV, CF/1988), e os demais direitos fundamentais trabalhistas individuais e sociais.

## **2.2 O trabalho decente na ONU: Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**

Em setembro de 2015 as lideranças mundiais reuniram-se em Nova York, na sede da ONU, para firmar um plano de ação para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que as pessoas alcancem a paz e a prosperidade. Trata-se da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a qual contém 17 Objetivos (ODS) e 169 metas de desenvolvimento sustentável.

Dentre os 17 Objetivos fixados pela Agenda 2030, o 8º Objetivo cita expressamente o trabalho decente como um dos pilares do desenvolvimento econômico inclusivo e sustentável. Ademais, dentre as 12 metas previstas para atingimento do 8º Objetivo, destaca-se a prevista no item 8.8:

**8.8** Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015, p. 27).

Outrossim, é possível apontar que o trabalho decente também se relaciona diretamente com diversos dos Objetivos traçados pela Agenda 2030. Dentre eles, podemos mencionar os Objetivos n. 1, 2, 3, 12 e 16, os quais vaticinam a erradicação da fome e da pobreza, vida sustentável e bem-estar de todos, padrões de produção e consumo sustentáveis, promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, com acesso à justiça para todos e instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

A ONU sente a importância do tema, e em razão disso estabelece que até 2030 os países membros e as partes interessadas comprometem-se em alcançar:

[...] trabalho decente [para] todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015, p. 27).

Verifica-se, portanto, que a temática do trabalho decente possui abrangência e preocupação globais, sendo encarado como uma das chaves para o atingimento do desenvolvimento social, econômico e ambiental sustentável.

## 2.3 O trabalho decente na OIT

Notadamente em virtude da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998<sup>2</sup>, a organização passou a direcionar seu foco institucional em estabelecer padrões trabalhistas mínimos de abrangência global, ressaltando que o cumprimento das convenções fundamentais (Convenções 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182) independe de ratificação pelos Estados membros.

Percebe-se que ao detectar a existência de trabalho infantil, obrigatório ou forçado, exercido em condições análogas à de escravo ou em condições precárias de saúde e segurança no trabalho, a OIT notou que apesar de milhões de pessoas terem o trabalho como fonte de renda, este não é praticado de forma humanamente digna em muitas situações, ocasião em que o conceito de trabalho decente passa a fazer parte da pauta de discussão do *Bureau* Internacional do Trabalho.

Nesse sentido, atuando junto à ONU (lembrando que a OIT é uma agência especializada da ONU desde a criação desta última, em 1945), a OIT reiterou o conteúdo da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável<sup>3</sup> e ressaltou a importância do trabalho decente para o desenvolvimento sustentável por meio de notas conceituais<sup>4</sup>,

---

<sup>2</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Genebra, 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

<sup>3</sup>Conforme é possível se verificar no seguinte vídeo institucional da OIT: “What is Decent Work?”. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mZpyJwevPqc>. Acesso em: 17 jul. 2019.

<sup>4</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. **Nota conceptual de la OIT núm. 1 sobre la agenda de desarrollo post 2015: la importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015**. Ginebra, [2014?]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms\\_206443.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

promoção de programas<sup>5</sup> e agendas<sup>6</sup> em determinados países, assim como apresentação de relatórios periódicos.

No caso brasileiro, a OIT divulgou, em 2012, a segunda versão do perfil do trabalho decente no Brasil, intitulado de “Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação”<sup>7</sup>. Trata-se de um trabalho primoroso, que entre inúmeras informações busca traçar um perfil sobre os tópicos que permeiam o trabalho decente, por exemplo: contexto econômico e social, rendimentos adequados e trabalho produtivo, jornada de trabalho decente, conciliação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar, trabalho a ser abolido, ambiente de trabalho seguro.

Já em 2017, na 106<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho, foi publicada a Recomendação 205 da OIT<sup>8</sup>, denominada “Recomendação sobre o emprego e o trabalho digno a serviço da paz e da resiliência”. Trata-se de um documento robusto acerca do trabalho decente e mercado de trabalho, versando, inclusive, sobre a questão dos trabalhadores migrantes e refugiados.

Em setembro de 2018 a OIT divulgou o relatório “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: como fomentar o trabalho decente no mundo digital”<sup>9</sup>, que buscou retratar de modo detalhado a

---

<sup>5</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. Promoção do trabalho decente no Brasil. **OIT Brasília**, [2012?]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS\\_302660/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm). Acesso em: 17 jul. 2019.

<sup>6</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. Agendas de trabalho decente. **OIT Brasília**, [2015?]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS\\_302662/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_302662/lang--pt/index.htm). Acesso em: 17 jul. 2019.

<sup>7</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação**. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_234424.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234424.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

<sup>8</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. R205 - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. **Normlex**, Ginebra, 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3330503:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO). Acesso em: 17 jul. 2019.

<sup>9</sup>INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO. **Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the on-line world**. Geneva: ILO, 2018.

história e a origem das plataformas digitais, quais são as formas de trabalho e de negócio, quem são os trabalhadores e quais as suas situações (se possuem acesso a benefícios de proteção social, oferta suficiente de trabalho, se são remunerados de forma justa), quais os riscos e oportunidades envolvidos, e como fomentar o trabalho decente no mundo digital.

Outrossim, o trabalho decente foi reforçado na celebração dos cem anos da OIT. Neste sentido, cita-se o relatório “Trabalhar para um futuro melhor”<sup>10</sup>, elaborado a pedido do Diretor-Geral da OIT à Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho (publicado em 11.3.2019), com o objetivo de refletir sobre as alterações no mundo do trabalho. Conforme o relatório, é preciso aumentar o investimento nas capacidades das pessoas, nas instituições do trabalho e no trabalho digno e sustentável, salientando que a tecnologia deve ser orientada pelo trabalho digno.

Destaca-se, ainda, a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho<sup>11</sup>, divulgada na última Conferência Internacional do Trabalho ocorrida em 21.6.2019, em Genebra. Nela, além de reforçar o mandamento de que as políticas econômicas, sociais e ambientais devem ter as pessoas como foco, a OIT estabelece que as condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para o trabalho decente (item II, D), ocasião em que se compromete a orientar seus esforços para aproveitar todo o potencial tecnológico para promovê-lo a todas as pessoas (item II, A, ii e xiii).

---

Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

<sup>10</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Trabalhar para um futuro melhor**. Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

<sup>11</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 108., 2019, Ginebra. **Declaración...** Ginebra: OIT, 21 jun. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf). Acesso em: 12 jul. 2019.

Nota-se, portanto, seja pelo número recorde de notícias sobre o tema no sítio eletrônico<sup>12</sup> ou pela densidade dos documentos, relatórios, declarações e recomendações publicados, que o trabalho decente tem sido uma das maiores preocupações institucionais da OIT a partir do final do Século XX.

### 3 O CRESCIMENTO DO SETOR DE SERVIÇOS E AS PLATAFORMAS DIGITAIS

De acordo com os dados fornecidos pela Organização Internacional do Trabalho<sup>13</sup>, é possível verificar que o crescimento do setor de serviços na última década no Brasil veio acompanhado do aumento da taxa de desemprego:

ANO	PORCENTAGEM DE TRABALHADORES NO SETOR DE SERVIÇOS	TAXA DE DESEMPREGO
2011	62,7%	6,9%
2012	65,5%	7,2%
2013	65,9%	7,0%
2014	66,7%	6,7%
2015	67,2%	8,4%
2016	68,9%	11,6%
2017	70,0%	12,8%
2018	70,5%	12,3%

<sup>12</sup>INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO. Our impact, their voices. Impact stories. **ILO Newsroom**, Geneva, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/lang--en/index.htm>. Acesso em: 17 jul. 2019.

<sup>13</sup>INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO. Country profiles. **ILOSTAT**, Geneva, [2019]. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilostatcp/CPDesktop/?list=true&lang=en&country=BRA>. Acesso em: 17 jul. 2019.

Outrossim, alguns dados levantados pelo IBGE também merecem ser destacados, notadamente os relacionados à taxa de subutilização da mão de obra e o crescimento do número de trabalhadores por conta própria. Segundo a última PNAD Contínua<sup>14</sup>, divulgada no fim de junho de 2019, enquanto a taxa composta de subutilização da força de trabalho bateu o nível recorde de 25% em maio de 2019 (sendo estimada em 19,2% em 2012, e chegando a 15,1% em 2014), o número de trabalhadores por conta própria também seguiu a tendência e alcançou o recorde de 24 milhões de pessoas (o que representa uma alta de 5,1% somente em relação ao mesmo período de 2018).

Sendo assim, os dados sugerem a seguinte conclusão: o setor de serviços tem absorvido os recém-desempregados do setor da agricultura e da indústria, mas não consegue dar vazão a todo esse contingente. Neste sentido, deve-se perquirir quais os meandros desse novo perfil de prestação de serviços por meio das plataformas digitais.

### 3.1 O perfil do trabalhador

Ainda segundo dados divulgados pela OIT, enquanto o setor de serviços teve um incremento de 7,8% entre 2011 e 2018, os setores de agricultura e indústria tiveram, no mesmo período, decréscimos de 6,1% e 1,7%, respectivamente. Conforme já salientado acima, os dados sugerem que aqueles que perderam o emprego na indústria ou na agricultura migraram para o setor de serviços.

O número de trabalhadores inseridos nas plataformas digitais não é preciso (ou, ao menos, não é abertamente divulgado). Por sua vez, algumas matérias jornalísticas apontam que 4 milhões de pessoas

---

<sup>14</sup>INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE. PNAD contínua: taxa de desocupação é de 12,3% e taxa de subutilização é 25,0% no trimestre encerrado em maio de 2019. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 28 jun. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24908-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-3-e-taxa-de-subutilizacao-e-25-0-no-trimestre-encerrado-em-maio-de-2019>. Acesso em: 18 jul. 2019.

trabalham para aplicativos como “Uber”, “99”, “iFood” e “Rappi”<sup>15</sup>, outras indicam que este número chega a 5,5 milhões de pessoas somente naqueles que prestam serviços de transporte<sup>16</sup>. De acordo com os dados oficiais<sup>17</sup>, somente no Brasil a empresa Uber conta com mais de 600 mil motoristas e 22 milhões de usuários, e está presente em mais de 100 municípios.

Outrossim, ainda que se fale em crise econômica, destaca-se o fato de que a produção de automóveis, motocicletas e bicicletas também não para de aumentar. Em 2018 foi registrado um aumento de 6,7% na produção de automóveis<sup>18</sup>, 17,4% na de motos<sup>19</sup> e 15,9% na de bicicletas<sup>20</sup>.

Nesse sentido, o trabalhador em plataformas digitais possivelmente é aquele que perdeu o emprego na agricultura ou na indústria, ou aquele que estava desocupado ou subutilizado e identificou nesses

---

<sup>15</sup>ESTADÃO CONTEÚDO. Apps como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil. **Exame**, São Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em: 18 jul. 2019.

<sup>16</sup>GRAVAS, Douglas. 5,5 milhões usam apps de transporte para trabalhar. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,5-5-milhoes-usam-apps-de-transporte-para-trabalhar,70002807114>. Acesso em: 18 jul. 2019.

<sup>17</sup>FATOS e dados sobre a Uber. **Uber Newsroom**, São Paulo, 10 maio 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 18 jul. 2019.

<sup>18</sup>PRODUÇÃO de veículos cresce 6,7% no Brasil em 2018, diz Anfavea. **Uol Carros**, São Paulo, 8 jan. 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/carros/noticias/redacao/2019/01/08/producao-de-veiculos-cresce-67-no-brasil-em-2018-diz-anfavea.htm>. Acesso em: 18 jul. 2019.

<sup>19</sup>ROCHA, André Ítalo; ESTADÃO CONTEÚDO. Produção de motos cresce 17,4% em 2018; projeção para 2019 é de alta de 4,2%. **Uol Economia**, São Paulo, 10 jan. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/01/10/producao-de-motos-cresce-174-em-2018-projecao-para-2019-e-de-alta-de-42.htm>. Acesso em: 18 jul. 2019.

<sup>20</sup>PRODUÇÃO de bicicletas aumenta 15,9% no Brasil. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 14 jan. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/01/producao-de-bicicletas-aumenta-159-no-brasil.shtml>. Acesso em: 18 jul. 2019.

aplicativos alguma forma de fonte renda. Para isso, facilitado por novas formas de obtenção de crédito, e com pagamento parcelado, o trabalhador tem a possibilidade de financiar um automóvel, uma motocicleta ou bicicleta; ou simplesmente alugar o meio de transporte que pode custear - haja vista que atualmente, em várias cidades brasileiras, é possível alugar bicicletas e patinetes oferecidos por outros aplicativos.

### 3.2 Condições de trabalho e tratamento jurídico

Por ocasião da aprovação das Leis n. 13.429/2017 e n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), divulgou-se que a nova legislação traria modernidade e segurança jurídica às relações trabalhistas. Entretanto, verificou-se que, a par da disciplina acerca do teletrabalho (arts. 75-A a 75-E, CLT), o legislador pátrio não se aventurou a regulamentar o trabalho realizado em plataformas digitais.

No atual cenário, conquanto alguns destes trabalhadores tenham conseguido lograr êxito no reconhecimento de vínculo empregatício com determinados aplicativos, tanto no Brasil<sup>21</sup> quanto ao redor do mundo<sup>22</sup>, as empresas notoriamente têm dispensado o tratamento jurídico de trabalhadores autônomos aos seus “parceiros”.

Sendo assim, à luz de uma interpretação restritiva, esses profissionais não têm os direitos trabalhistas básicos assegurados na Consolidação das Leis do Trabalho ou na Constituição Federal de 1988 como férias, décimo terceiro, aviso-prévio, seguro-desemprego, adicional noturno, limitação de jornada de trabalho, adicional de horas extras, FGTS, dentre outros.

---

<sup>21</sup>FALSA autonomia: TRT de São Paulo reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 27 ago. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trt-sao-paulo-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>. Acesso em: 18 jul. 2019.

<sup>22</sup>JUSTIÇA reafirma vínculo trabalhista entre Uber e motoristas no Reino Unido. **G1 Economia**, Rio de Janeiro, 19 dez. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/12/19/justica-reafirma-vinculo-trabalhista-entre-uber-e-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 18 jul. 2019.

Ademais, há de se ressaltar que, em regra, os custos para que o trabalhador possa oferecer seus serviços são assumidos por ele próprio, ou seja, é o interessado quem deve providenciar o meio de transporte e os eventuais equipamentos necessários ao desenvolvimento da atividade (ex.: capacete, capa de chuva, combustível, vestuário).

Não obstante, cada um dos diversos aplicativos prevê que um determinado percentual dos valores obtidos com as entregas ou viagens realizadas será destinado a remunerar a própria plataforma digital. Observa-se, pois, que o trabalhador não mantém consigo todo o valor que arrecada com as viagens e/ou entregas.

Não bastasse o descumprimento dos preceitos legais mínimos, as condições de saúde e segurança em que o trabalho em plataformas digitais é exercido escancaram a ausência de trabalho decente nesse ramo de atividade.

Além de não se submeter às regras formais de saúde e segurança previstas nas Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (que atualmente compõe o Ministério da Economia) - especialmente as de n. 4, 5, 6, 7, 9 e 17 - os aplicativos têm exposto seus trabalhadores a uma rotina de trabalho exaustiva, por meio da utilização de práticas como bônus financeiros para aqueles que realizarem um determinado número de entregas em um período específico.

Estas práticas começam a ser denunciadas em diversas matérias jornalísticas. Em matéria divulgada no *site* de notícias UOL<sup>23</sup>, que retratou a rotina de entregadores de aplicativos em bicicleta de São Paulo/SP, dezenas deles relataram fazer jornadas de trabalho de 12 horas diárias, dormir em praças próximas a bares e restaurantes, pedalar mais de 30Km por dia, e receber cerca de R\$ 2.000,00 mensais.

---

<sup>23</sup>MACHADO, Leandro; BBC NEWS. Dormir na rua, pedalar 30Km e trabalhar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. **Uol Transporte**, São Paulo, 22 maio 2019. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/tecnologia/noticias/bbc/2019/05/22/dormir-na-rua-pedalar-30-km-e-trabalhar-12-horas-por-dia-a-rotina-dos-entregadores-de-aplicativos.htm>. Acesso em: 18 jul. 2019.

Na referida matéria, uma das empresas afirmou que estava “testando estruturas com espaço para descanso, recarga de celular e banheiros”. Contudo, recentemente, de maneira tristemente irônica, um entregador do aplicativo teve AVC durante uma entrega e faleceu após ficar 2 horas sem socorro<sup>24</sup>.

Estas são somente algumas ilustrações das condições de trabalho a que estão submetidos esses trabalhadores. De maneira geral, a cidade de São Paulo registrou um aumento de 18% no número de mortes de motociclistas<sup>25</sup>, o que fez com que a Prefeitura se mobilizasse em realizar um termo de cooperação com os aplicativos/empresas objetivando melhorar a segurança e reduzir o número de mortes no trânsito. Contudo, somente duas delas firmaram o termo.

Dentre outras disposições, o termo de cooperação, selado em 18.7.2019<sup>26</sup>, prevê que as empresas deixem de remunerar com valores extras os motociclistas em razão de metas de entrega em determinado período de tempo, a realização e divulgação de cursos de direção defensiva e pilotagem segura (oferecidos pelo Centro de Treinamento e Educação de Trânsito da CET), e a criação de um grupo de trabalho para desenvolver ações em segurança.

Trata-se de uma regulamentação bastante tímida e ainda longe de concretizar os direitos fundamentais trabalhistas mínimos,

---

<sup>24</sup>NIEDERAUER, Ana Paula; ESTADÃO CONTEÚDO. Entregador da Rappi tem AVC durante entrega e morre após aguardar 2h por socorro. **Uol Cotidiano**, São Paulo, 12 jul. 2019. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/07/12/entregador-da-rappi-tem-avc-durante-entrega-e-morre-apos-aguardar-2h-por-socorro.htm>. Acesso em: 18 jul. 2019.

<sup>25</sup>NIEDERAUER, Ana Paula; ESTADÃO CONTEÚDO. Por segurança, Prefeitura fecha acordo com empresas de entrega por aplicativo. **Terra Cidades**, São Paulo, 18 jul. 2019. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/brasil/cidades/por-seguranca-prefeitura-fecha-acordo-com-empresas-de-entrega-por-aplicativo,3dbe66e1b824714b6640fff07db5661bjgucmq8v.html>. Acesso em: 18 jul. 2019.

<sup>26</sup>PREFEITURA DE SÃO PAULO. Prefeitura e empresas de tecnologia selam pacto pela segurança no trânsito. **Notícias**, São Paulo, 18 jul. 2019. Disponível em: <http://www.capital.sp.gov.br/noticia/prefeitura-e-empresas-de-tecnologia-selam-pacto-pela-seguranca-no-transito>. Acesso em: 18 jul. 2019.

porém demonstra que o poder público começa a enxergar com maior preocupação a forma como o trabalho é prestado e gerenciado por essas empresas.

#### 4 AS INSTITUIÇÕES E AS PERSPECTIVAS PARA INCLUSÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

Tendo ciência das condições adversas de trabalho, tanto no Brasil quanto no mundo, e considerando que a tecnologia tem influência direta no próprio modo de organização do trabalho, a OIT tem, atualmente, centrado esforços para que os Estados membros validem a existência do trabalho decente também para as plataformas digitais.

Nesse sentido, somente no ano de 2019 a OIT publicou, em 11.3.2019, o relatório “Trabalhar para um futuro melhor”<sup>27</sup>, elaborado pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho; realizou na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, no dia 17.9.2019, o fórum temático “Vias tecnológicas para o trabalho decente”<sup>28</sup>, onde se discutiu o que e como podemos fazer para que as transformações do mundo do trabalho advindas da tecnologia sejam refletidas na criação de trabalho decente; e publicou, dois dias após a realização do referido fórum o documento intitulado “Organizar em sindicatos os trabalhadores da economia informal - um guia para os sindicatos”<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Trabalhar para um futuro melhor**. Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

<sup>28</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Vias tecnológicas para acceder al trabajo decente. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 108., 2019, Ginebra. **Foros temáticos...** Ginebra: OIT, 17 jun. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/thematic-forums/technological-pathways/lang--es/index.htm>. Acesso em: 19 jul. 2019.

<sup>29</sup>INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO. **Organizing informal economy workers into trade unions: a trade union guide**. Geneva: ILO, 2019.

Tais documentos visam dar novo significado a esse crescente modelo de organização laboral por meio de políticas públicas, ocasião em que passamos a analisar quais são as principais medidas que podem ser tomadas pelas instituições públicas e privadas para implementação do trabalho decente nas plataformas digitais.

#### 4.1 Orientar as transformações tecnológicas para o trabalho decente

O debate sobre o desenvolvimento da tecnologia não pode limitar-se às questões de criação ou destruição de empregos. Ao mesmo tempo em que cria novos desafios para a implementação efetiva da proteção laboral, a tecnologia possui o condão de extirpar o trabalho árduo, sujo, e até mesmo monótono - a exemplo do caso dos cortadores de cana-de-açúcar do Estado de São Paulo<sup>30</sup>.

De acordo com a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (item II, A, ii)<sup>31</sup>, todo o potencial progresso tecnológico e crescimento da produtividade deve perseguir o trabalho decente e o desenvolvimento sustentável, assegurando dignidade, realização pessoal e uma distribuição equitativa dos benefícios gerados a todos.

Nesse sentido, os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores deveriam fiscalizar o impacto das novas

---

Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_711040.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_711040.pdf). Acesso em: 19 jul. 2019.

<sup>30</sup>Em virtude de um acordo firmado entre o Estado de São Paulo e as usinas de açúcar e etanol paulistas, desde 2017 é proibido queimar palha de cana para possibilitar seu corte manual. *Vide* USINAS de SP não poderão mais queimar palha da cana-de-açúcar. **G1 Jornal Nacional**, Rio de Janeiro, 12 dez. 2017. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2017/12/usinas-de-sp-nao-poderao-mais-queimar-palha-da-cana-de-acucar.html>. Acesso em: 23 jul. 2019.

<sup>31</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo. *In*: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 108., 2019, Ginebra. **Declaración...** Ginebra: OIT, 21 jun. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf). Acesso em: 23 jul. 2019.

tecnologias no trabalho e orientar o modo de organização do trabalho para o desenvolvimento das habilidades pessoais, o respeito da dignidade dos trabalhadores; e procurar, em conjunto, contribuir para uma regulamentação de apoio ao trabalho decente.

#### 4.2 Estabelecimento de normas trabalhistas mínimas

Parcela considerável das atuais plataformas digitais que oferecem a prestação de serviços possui sede em outros países e tem atuação global. Algumas, a exemplo da Uber - avaliada em 82 bilhões de dólares americanos<sup>32</sup>, já são sociedades de capital aberto, o que demonstra toda a importância, estrutura e robustez financeira que este setor de tecnologia possui.

Por sua vez, ainda é parca a regulamentação dessas novas tecnologias no campo do trabalho, seja no plano internacional ou nacional. Neste cenário, tais aplicativos atuam de forma diversa em cada um dos países em que ofertam seus serviços.

Na realidade brasileira, conquanto os requisitos do vínculo de emprego continuem previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, e seja possível realizar a contratação de um trabalhador por inúmeras modalidades (por tempo parcial, por prazo determinado ou indeterminado, intermitente, temporário, experiência etc.), estes trabalhadores estão sendo contratados à margem do trabalho formal, sem observância de quaisquer dos pilares básicos do trabalho decente (respeito aos direitos trabalhistas fundamentais, limitação da jornada de trabalho, salário-mínimo adequado e atendimento às normas de saúde e segurança no trabalho).

Nesse sentido, prevendo que essa forma de trabalho dissemine-se no futuro, a OIT sugere, no relatório “Trabalhar para um

---

<sup>32</sup>RIBEIRO, Felipe; REUTERS. Uber é avaliada em US\$ 82 bilhões após abertura de capital. **Canaltech**, São Bernardo do Campo, 10 maio 2019. Disponível em: <https://canaltech.com.br/bolsa-de-valores/uber-e-avaliada-em-us-82-bilhoes-apos-abertura-de-mercado-138929/>. Acesso em: 23 jul. 2019.

futuro melhor”<sup>33</sup>, que se desenvolva um sistema de governação internacional para as plataformas de trabalho digitais, no qual se exigisse o cumprimento de direitos e proteções mínimas de trabalho por parte das plataformas e dos próprios clientes. Assim, citou como exemplo a categoria dos marinheiros, que possuem a Convenção do Trabalho Marítimo, a qual funciona como uma espécie de código de trabalho global para a categoria.

Outrossim, o fortalecimento da inspeção e fiscalização do trabalho também se mostra essencial para cumprimento do objetivo, pois somente por meio dela se poderá verificar se está havendo efetiva limitação da jornada de trabalho e respeito às normas de saúde e segurança, inerentes ao conceito de trabalho decente.

### 4.3 Organizar os trabalhadores informais em sindicatos

Tendo em vista o atual sistema de registro e enquadramento sindical brasileiro, a proposta parece ousada, sobretudo se considerarmos que os trabalhadores em plataformas digitais são contratados de forma preponderantemente informal. Nesse sentido, o ideal seria que esses trabalhadores passassem da informalidade para a formalidade, conforme sugerido pela Recomendação 204 da OIT<sup>34</sup>.

Ainda que não se atinja imediatamente a formalidade, os itens 31 a 33 da recomendação estabelecem que os Estados membros devem garantir o direito de livre associação, liberdade sindical e negociação coletiva aos trabalhadores informais, ajudando-os a realizar a

---

<sup>33</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Trabalhar para um futuro melhor**. Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf). Acesso em: 23 jul. 2019.

<sup>34</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. R204 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. **Normlex**, Ginebra, 2015 Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3243110:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO). Acesso em: 24 jul. 2019.

transição para a formalidade. Estipula, ainda, que as organizações de empregadores e trabalhadores formais poderiam estender a possibilidade de filiação e prestação de seus serviços para os informais.

Neste sentido, a inclusão sindical e eventual negociação coletiva entre as plataformas digitais e os trabalhadores poderia estimular a definição de cláusulas obrigacionais, sociais e econômicas que visassem o trabalho decente como base do próprio desenvolvimento da atividade econômica exercida.

## 5 CONCLUSÃO

No país que ocupa o 5º lugar entre os países com maior número de mortes no trânsito<sup>35</sup> (2º lugar em acidentes que envolvem motocicleta), e o 4º em número de acidentes de trabalho registrados<sup>36</sup>, as normas que regulamentam condições dignas de saúde e segurança no trabalho mostram-se mais do que necessárias.

De acordo com o último Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho<sup>37</sup>, entre 2015 e 2017 foram registrados 1.757.410 acidentes do trabalho (sendo 1.436.406 com CAT registrada). Considerando que as plataformas digitais começaram a massificar a atuação no mercado

---

<sup>35</sup>ESTUDO da Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre mortes por acidentes de trânsito em 178 países é base para década de ações para segurança. **Em discussão!** Revista de audiências públicas do Senado Federal, Brasília, ano 4, n. 13, nov. 2012. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/motos/saude/estudo-da-organizacao-mundial-da-saude-oms-sobre-mortes-por-acidentes-de-transito-em-178-paises-e-base-para-decada-de-aco-es-para-seguranca.aspx>. Acesso em: 25 jul. 2019.

<sup>36</sup>PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. Brasil é quarto lugar no *ranking* mundial de acidentes de trabalho. **Anamt Notícias**, São Paulo, 19 abr. 2018. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/04/19/brasil-e-quarto-lugar-no-ranking-mundial-de-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 25 jul. 2019.

<sup>37</sup>MINISTÉRIO DA FAZENDA *et al.* **Anuário estatístico de acidentes do trabalho 2017**. V. 1. Brasília: MF, 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2019.

de trabalho a partir de 2016, este número possivelmente seria maior se os prestadores de serviço dos aplicativos estivessem formalizados.

Nesse sentido, toda a discussão que permeia o desenvolvimento de tecnologia e criação de emprego e trabalho deve necessariamente abordar o conceito de trabalho decente, nos moldes em que a Organização Internacional do Trabalho tem proposto, pois somente o atendimento aos preceitos trabalhistas mínimos levará à consecução do desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo.

Outrossim, este objetivo firmado por todos os Estados membros das Nações Unidas deve ser atingido por políticas públicas, com diálogo social entre Estado, associações de empregadores e trabalhadores, de maneira que se torna fundamental o fomento às organizações sindicais, sejam elas formais ou informais; ou seja, o Estado deve estimular que a economia informal torne-se formal, possibilitando equalizar questões de desemprego, subutilização, proteção social, dentre outros.

Por sua vez, o trabalho decente também deve ser promovido ao lado do fortalecimento da inspeção e fiscalização do trabalho, bem como o respeito às normas de saúde e segurança. Além de promover o trabalho de forma digna e segura, a tecnologia pode servir de auxílio na substituição de trabalhos árduos, sujos e monótonos para trabalhos menos penosos, desgastantes ou que utilizem menos força física.

Verifica-se, pois, que os desafios colocados pela tecnologia são diversos, assim como suas oportunidades. Os marcos teóricos do trabalho decente já estão todos à disposição, seja em plano internacional (relatórios, declarações, convenções, recomendações) ou nacional (Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho).

Sendo assim, cumpre às instituições e aos atores sociais envolvidos (notadamente empregadores e trabalhadores), por meio do diálogo social, fomentar debates, criar grupos de estudos e trabalhos, conhecer a experiência internacional e, sobretudo, ter conhecimento

dos marcos regulatórios do trabalho decente para que se possa fazer a transição desses trabalhadores à formalidade.

Por fim, ressalta-se que o tratamento jurídico dispensado nestas relações promovidas pelas plataformas digitais deverá ter sempre como norte a pessoa humana e o trabalho decente, conforme estabelecido nos documentos da ONU e da OIT.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 16 mar. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

ESTADÃO CONTEÚDO. Apps como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil. **Exame**, São Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em: 18 jul. 2019.

ESTUDO da Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre mortes por acidentes de trânsito em 178 países é base para década de ações para segurança. **Em discussão!** Revista de audiências públicas do Senado Federal, Brasília, ano 4, n. 13, nov. 2012. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/motos/saude/estudo-da-organizacao-mundial-da-saude-oms-sobre-mortes-por-acidentes-de-transito-em-178-paises-e-base-para-decada-de-aco-es-para-seguranca.aspx>. Acesso em: 25 jul. 2019.

FALSA autonomia: TRT de São Paulo reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 27 ago. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trt-sao-paulo-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>. Acesso em: 18 jul. 2019.

FATOS e dados sobre a Uber. **Uber Newsroom**, São Paulo, 10 maio 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 18 jul. 2019.

GRAVAS, Douglas. 5,5 milhões usam apps de transporte para trabalhar. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,5-5-milhoes-usam-apps-de-transporte-para-trabalhar,70002807114>. Acesso em: 18 jul. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE. PNAD contínua: taxa de desocupação é de 12,3% e taxa de subutilização é 25,0% no trimestre encerrado em maio de 2019. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 28 jun. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24908-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-3-e-taxa-de-subutilizacao-e-25-0-no-trimestre-encerrado-em-maio-de-2019>. Acesso em: 18 jul. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO. Country profiles. **ILOSTAT**, Geneva, [2019]. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilostatcp/CPDesktop/?list=true&lang=en&country=BRA>. Acesso em: 17 jul. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO. **Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the on-line world**. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

## INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO.

**Organizing informal economy workers into trade unions: a trade union guide.** Geneva: ILO, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_711040.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_711040.pdf). Acesso em: 19 jul. 2019.

## INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO. Our

impact, their voices. Impact stories. **ILO Newsroom**, Geneva, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/lang--en/index.htm>. Acesso em: 17 jul. 2019.

JUSTIÇA reafirma vínculo trabalhista entre Uber e motoristas no Reino Unido. **G1 Economia**, Rio de Janeiro, 19 dez. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/12/19/justica-reafirma-vinculo-trabalhista-entre-uber-e-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 18 jul. 2019.

MACHADO, Leandro; BBC NEWS. Dormir na rua, pedalar 30Km e trabalhar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. **Uol Transporte**, São Paulo, 22 maio 2019. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/tecnologia/noticias/bbc/2019/05/22/dormir-na-rua-pedalar-30-km-e-trabalhar-12-horas-por-dia-a-rotina-dos-entregadores-de-aplicativos.htm>. Acesso em: 18 jul. 2019.

MINISTÉRIO DA FAZENDA *et al.* **Anuário estatístico de acidentes do trabalho 2017**. V. 1. Brasília: MF, 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2019.

NIEDERAUER, Ana Paula; ESTADÃO CONTEÚDO. Entregador da Rappi tem AVC durante entrega e morre após aguardar 2h por socorro. **Uol Cotidiano**, São Paulo, 12 jul. 2019. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/07/12/entregador-da-rappi-tem-avc-durante-entrega-e-morre-apos-aguardar-2h-por-socorro.htm>. Acesso em: 18 jul. 2019.

NIEDERAUER, Ana Paula; ESTADÃO CONTEÚDO. Por segurança, Prefeitura fecha acordo com empresas de entrega por aplicativo. **Terra Cidades**, São Paulo, 18 jul. 2019. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/brasil/cidades/por-seguranca-prefeitura-fecha-acordo-com-empresas-de-entrega-por-aplicativo,3dbe66e1b-824714b6640fff07db5661bjgucmq8v.html>. Acesso em: 18 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS ONU. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Tradução do Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio), 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. Agendas de trabalho decente. **OIT Brasília**, [2015?]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS\\_302662/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302662/lang--pt/index.htm). Acesso em: 17 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Genebra, 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/ documents/publication/wcms\\_234424.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/ documents/publication/wcms_234424.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. Promoção do trabalho decente no Brasil. **OIT Brasília**, [2012?]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS\\_302660/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm). Acesso em: 17 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Trabalhar para um futuro melhor.** Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Documentos fundamentais da OIT.** Lisboa: Gabinete para a Cooperação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal, 2007. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_666234.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666234.pdf).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo. *In*: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 108., 2019, Ginebra. **Declaración...** Ginebra: OIT, 21 jun. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf). Acesso em: 12 jul. 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. **Nota conceptual de la OIT núm. 1 sobre la agenda de desarrollo post 2015:** la importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015. Ginebra, [2014?]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms\\_206443.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. R204 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. **Normlex**, Ginebra, 2015. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3243110:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO). Acesso em: 24 jul. 2019.

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT.**

R205 - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. **Normlex**, Ginebra, 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3330503:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO). Acesso em: 17 jul. 2019.

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Vías**

tecnológicas para acceder al trabajo decente. *In*: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 108., 2019, Ginebra. **Foros temáticos...** Ginebra: OIT, 17 jun. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/thematic-forums/technological-pathways/lang-es/index.htm>. Acesso em: 19 jul. 2019.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Prefeitura e empresas de tecnologia selam pacto pela segurança no trânsito. **Notícias**, São Paulo, 18 jul. 2019. Disponível em: <http://www.capital.sp.gov.br/noticia/prefeitura-e-empresas-de-tecnologia-selam-pacto-pela-seguranca-no-transito>. Acesso em: 18 jul. 2019.

PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. Brasil é quarto lugar no *ranking* mundial de acidentes de trabalho. **Anam Notícias**, São Paulo, 19 abr. 2018. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/04/19/brasil-e-quarto-lugar-no-ranking-mundial-de-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 25 jul. 2019.

PRODUÇÃO de bicicletas aumenta 15,9% no Brasil. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 14 jan. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/01/producao-de-bicicletas-aumenta-159-no-brasil.shtml>. Acesso em: 18 jul. 2019.

PRODUÇÃO de veículos cresce 6,7% no Brasil em 2018, diz Anfavea. **Uol Carros**, São Paulo, 8 jan. 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/carros/noticias/redacao/2019/01/08/producao-de-veiculos-cresce-67-no-brasil-em-2018-diz-anfavea.htm>. Acesso em: 18 jul. 2019.

RIBEIRO, Felipe; REUTERS. Uber é avaliada em US\$ 82 bilhões após abertura de capital. **Canaltech**, São Bernardo do Campo, 10 maio 2019. Disponível em: <https://canaltech.com.br/bolsa-de-valores/uber-e-avaliada-em-us-82-bilhoes-apos-abertura-de-mercado-138929/>. Acesso em: 23 jul. 2019.

ROCHA, André Ítalo; ESTADÃO CONTEÚDO. Produção de motos cresce 17,4% em 2018; projeção para 2019 é de alta de 4,2%. **Uol Economia**, São Paulo, 10 jan. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/01/10/producao-de-motos-cresce-174-em-2018-projecao-para-2019-e-de-alta-de-42.htm>. Acesso em: 18 jul. 2019.

USINAS de SP não poderão mais queimar palha da cana-de-açúcar. **G1 Jornal Nacional**, Rio de Janeiro, 12 dez. 2017. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2017/12/usinas-de-sp-nao-poderao-mais-queimar-palha-da-cana-de-acucar.html>. Acesso em: 23 jul. 2019.

# O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES NA GARANTIA DE TRABALHO DECENTE A IMIGRANTES NO BRASIL: uma perspectiva à luz da Organização Internacional do Trabalho

BARBOSA, Carolina Bonança\*

**Resumo:** Diante do crescente número de imigrações em todo o mundo, a preocupação com a garantia de trabalho decente a estas pessoas tem sido fruto de discussões no âmbito internacional, principalmente na OIT. No entanto, diante da ausência de vinculação das recomendações da Organização, caberia ao Estado brasileiro, por meio de suas instituições, prezar e garantir que o labor de imigrantes seja realizado segundo os ditames do trabalho decente. Garantir oportunidades de labor a imigrantes que estivessem comprometidas com a dignidade humana e com a inexistência de precarização laboral por sua vulnerabilidade, possibilitaria, sobretudo, a inclusão social destas pessoas.

**Palavras-chave:** Imigração. Trabalho decente. Organização Internacional do Trabalho. Instituições.

## 1 INTRODUÇÃO

A promoção do trabalho decente, que sintetiza a própria missão da Organização Internacional do Trabalho, e a garantia da dignidade humana fazem parte dos objetivos de algumas instituições brasileiras.

---

\*Graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo. Advogada Trabalhista. Membro da Comissão de Direitos Humanos da OAB/Campinas. Participante do **Brazil Legal Symposium** na Faculdade de Direito de Harvard no ano de 2019. Autora do livro “Refugiados e o trabalho em território brasileiro: uma análise das barreiras à empregabilidade e à efetivação dos direitos trabalhistas”.

Para garantir que esses princípios tenham eficácia em território nacional, no entanto, torna necessário que a especificidade de cada grupo social seja observada, sob pena de tornar as medidas genéricas e inaplicáveis na prática.

Sendo o Brasil um grande polo de atração imigratória, principalmente em relação aos países latino-americanos, a observância dos princípios que fundamentam o trabalho decente, segundo a OIT, é de cunho essencial para que a dignidade humana seja garantida a estas pessoas.

Neste ponto, o papel das intuições brasileiras, sejam aquelas no âmbito do poder público, sejam as deslocadas no terceiro setor, torna-se essencial para que grupos vulneráveis, como imigrantes, não tenham apenas um posto de trabalho disponível, mas que este esteja nos ditames preconizados pelas normas internacionais e domésticas de proteção ao labor.

Assim, buscará o presente artigo tecer um panorama acerca da situação laboral de imigrantes no Brasil, qual tem sido o papel da OIT na promoção de trabalho decente a estas pessoas e qual a importância das instituições brasileiras para que estes princípios e ditames sejam observados em território nacional.

## **2 PANORAMA DA SITUAÇÃO LABORAL DE IMIGRANTES NO BRASIL**

A imigração no Brasil não é fator recente, foi na verdade a partir desta que surgiu o Estado brasileiro como hoje o conhecemos. Segundo a Organização Internacional de Migração (OIM), o processo de migrar é compreendido como o ato de atravessar uma fronteira internacional de um Estado a outro, independentemente das causas e composições.

No entanto, a fim de garantir proteção e possibilitar que medidas adequadas sejam tomadas face ao processo de imigração, a

Organização a subdivide em grupos, que demandam diferentes tipos de proteção no âmbito internacional, dentre os quais destacam-se: a migração espontânea e a migração forçada.

A migração espontânea caracteriza-se por inexistir qualquer auxílio ou apoio empregado na satisfação deste anseio, contrapondo-se à migração forçada, que representa um estado de coação à garantia da sobrevivência e aos direitos humanos que impulsionam o indivíduo a deixar o local em que habita.

Há ainda, segundo a OIM, aqueles imigrantes considerados regulares no país de destino, por possuírem vistos e autorizações necessárias, e os nominados imigrantes irregulares, que não possuem os documentos hábeis à permanência no território.

Independentemente do tipo de migração que é realizada pelo indivíduo, seja no âmbito da migração forçada, que compreende a busca por refúgio e asilo, ou a migração espontânea, todos esses sujeitos necessitarão, ao chegarem ao país de destino, buscar meios para a sobrevivência e subsistência, o que evidencia a importância da discussão acerca da garantia de direitos sociais a imigrantes em território brasileiro.

Cesarino Júnior define **direito social** como:

[...] a ciência dos princípios e leis geralmente imperativas cujo objetivo imediato é, tendo em vista o bem comum, auxiliar as pessoas físicas, dependentes do produto de seu trabalho para subsistência própria e de suas famílias, a satisfazerem convenientemente suas necessidades vitais e a ter acesso à propriedade privada. (CESARINO JÚNIOR, 1980, p. 48-49).

Ou seja, o direito social tratará de garantir a todo indivíduo que necessite do trabalho para sobrevivência, portanto aquele considerado hipossuficiente, meios de efetivar sua subsistência e de sua família, visando como objetivo mediado a instauração da paz social.

Como apontado alhures, àqueles que imigram, independentemente do *status* atribuído ao tipo de migração realizada, será necessário, como forma de se estabelecer no país de acolhida, um trabalho, que servirá, sobretudo, como “[...] chave de acesso à dignificação das relações humanas” (COLUMBU, 2018, p. 33).

Para aqueles que imigram de forma regular, ainda que a colocação no mercado de trabalho não seja fácil, a chance de conseguirem uma relocação formal torna-se maior, em comparação àqueles que não possuem documentação regulamentada, e portanto, segundo Almeida e Bandini (2018), sujeitar-se-ão a qualquer posto que lhes seja oferecido, pautados em condições de informalidade que não lhes permite a garantia de todos os direitos sociais.

Como agravante a esta situação, os autores mencionados expõem que o imigrante representa, acima de tudo, uma mão de obra barata e vulnerável, que carece de informações no país em que agora reside, ignora as formas de evitar abusos, e não detém a capacidade total de se comunicar no idioma oficial.

Assim, para que sejam efetivamente garantidos direitos sociais a esses imigrantes, na definição como trazida *supra*, não importa que um trabalho seja-lhes oferecido, mas que este esteja nos parâmetros e de acordo com os princípios de trabalho decente, visto que somente nestes termos poderá o labor garantir dignidade a quem o realiza, segundo Brito Filho (2011).

### **3 TRABALHO DECENTE À LUZ DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

O significado de trabalho decente fora formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, e está sintetizado no âmbito de sua própria missão, que:

[...] busca promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de

qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, entre 1999 e 2018).

Segundo Barroso (2015), é possível notar que não há uma definição fechada e concreta do que se entende por trabalho decente pela OIT, mas uma conjuntura de fatores que, sendo colocados da forma mais abrangente possível, possibilitam a implementação dos princípios da própria organização.

Assim, a propositura de ideias-chaves no tocante ao trabalho decente pela OIT,

[...] funciona como uma espécie de sintetizador de antigas e novas demandas para o mundo do trabalho, possibilitando uma interlocução com outras instituições e segmentos sociais. (BARROSO, 2015, p. 374).

A abordagem do trabalho decente pela OIT ganhou destaque no Brasil nos anos 2000, após o estabelecimento de um programa de cooperação técnica entre o Estado e a Organização que visava a promoção de uma agenda sobre o tema, tendo sido implementadas, após esse momento, uma série de iniciativas para a promoção da dignidade humana sob este prisma, nos termos do citado por Barroso (2015).

A garantia de trabalho decente, na forma como estampada, visa justamente a eliminação de qualquer forma de discriminação, devendo ser aplicada indistintamente, sejam a nacionais ou a imigrantes, de modo a garantir dignidade humana, preservando-se os direitos fundamentais e visando a superação da pobreza e das desigualdades.

O trabalho, portanto, atuará para além da subsistência do ser humano, e quando:

[...] realizado em condições decentes, com vistas à dignidade humana, satisfação pessoal, valorizado socialmente e reconhecido como uma fonte produtiva e integrante da sociedade, pode lhe ser concedido valor, o qual é essencial para a dignificação do ser humano. (BARBOSA, 2019, p. 119).

Desta feita, o trabalho deve ser compreendido para além da satisfação econômica, e não deve ser tratado como mera mercadoria inserida no modo de produção capitalista, a fim de que traga, ao sujeito que o realiza, a possibilidade de se reconhecer na sociedade em que agora reside.

Diante do crescente fluxo de migrações por todo o mundo, a OIT vem preocupando-se com as condições de trabalho de imigrantes de forma mais pontual, independentemente da categoria e *status* reconhecido e concedido pelo Estado receptor.

Segundo estudo recentemente divulgado no ano de 2018, nominado “Estimativas Globais sobre Trabalhadores Migrantes Internacionais - segunda edição”, fora identificado pela Organização que cerca de 164 milhões de pessoas deixaram suas casas em busca de emprego entre 2013 e 2017 - um aumento de 9% desde 2013, quando o número era de 150 milhões.

O aumento do número de imigrações, em um mundo globalizado, demanda que a Organização Internacional do Trabalho esteja cada vez mais empenhada no estabelecimento de *standards* internacionais de proteção, visando assegurar trabalho decente a todos, independentemente de raça, nacionalidade, etnia ou gênero.

A despeito da proteção do trabalhador imigrante, os esforços da OIT não são recentes, destacando-se entre os principais instrumentos normativos a Convenção 97 sobre trabalhadores migrantes, que trata principalmente da equivalência de tratamento em matéria de trabalho, como estampado em seu art. 6º.

A Convenção foi ratificada pelo Brasil no ano de 1966, por intermédio do Decreto n. 58.819, de modo que resta positivada a

norma protetiva *supra*, que garante tratamento igualitário em matéria de trabalho a imigrantes que laborem em território brasileiro.

Posteriormente à edição desta Convenção, no ano de 1990 foi editada a Convenção Internacional, adotada pela Assembleia Geral da ONU, a respeito da Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de suas Famílias.

A Convenção representou um marco sobre a proteção dos direitos sociais a quem migra, especialmente na seara laboral, que expandiu a proteção a todos os membros da família do migrante, bem como por ser aplicada a todo tipo de migração - exceto refugiados e apátridas, que contam com proteção especial.

Inobstante a importância da Convenção, sua eficácia tornou-se extremamente limitada, na medida em que poucos países são signatários, dentre eles, Estados que vivenciam pouco fluxo de migração, segundo Columbu (2018).

O Brasil ainda está dentre os Estados que não ratificaram o presente instrumento internacional, muito embora receba grande fluxo de imigrações.

As justificativas para a edição da Convenção foram realizadas no próprio preâmbulo que acompanha seus artigos, sendo aqui destacadas justamente aquelas que se adéquam ao que já informado anteriormente: imigrantes irregulares são mais vulneráveis, tendendo a ocupar postos de trabalho precários e informais:

[...] Considerando que os problemas humanos decorrentes das migrações são ainda mais graves no caso da migração irregular e convictos, por esse motivo, de que se deve encorajar a adoção de medidas adequadas, a fim de prevenir e eliminar os movimentos clandestinos e o tráfico de trabalhadores migrantes, assegurando ao mesmo tempo a proteção dos direitos humanos fundamentais destes trabalhadores; Considerando que os trabalhadores não documentados ou em situação irregular são, frequentemente, empregados em condições de trabalho menos

favoráveis que outros trabalhadores e que certos empregadores são, assim, levados a procurar tal mão de obra a fim de se beneficiar da concorrência desleal; Considerando, igualmente, que o emprego de trabalhadores migrantes em situação irregular será desencorajado se os direitos humanos fundamentais de todos os trabalhadores migrantes forem mais amplamente reconhecidos e que, além disso, a concessão de certos direitos adicionais aos trabalhadores migrantes e membros das suas famílias em situação regular encorajará todos os migrantes e empregadores a respeitar e a aplicar as leis e os procedimentos estabelecidos pelos Estados interessados [...]. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1990).

Assim, nos termos do que já fora editado e positivado em termos de proteção ao trabalhador migrante no âmbito internacional, é evidente que o tema não é recente.

No entanto, atualmente, com a existência de um mundo globalizado, sem uma divisão de renda equânime que evidencia, segundo Almeida e Bandini (2018), ainda mais um aumento constante no número de imigrações, a garantia de trabalho decente a quem imigra torna-se assunto extremamente importante, na medida em que o imperativo pela sobrevivência e a busca pela manutenção da subsistência pessoal e familiar colocam o indivíduo imigrante em uma situação mais evidente de vulnerabilidade e, portanto, sujeito a aceitar qualquer tipo de trabalho que lhe for oferecido.

Muito embora os parâmetros postos pela Organização Internacional do Trabalho, e da própria ONU, sejam de extrema relevância para a padronização dos princípios de direitos humanos e sociais, a limitação de aplicabilidade e efetividade de suas normas - por inexistência de força vinculante -, acaba por conduzir a legislações diversas em cada país face a soberania dos Estados, inexistindo padronização no tratamento em relação à matéria de proteção aos trabalhadores imigrantes.

Diante dessa limitação, e dos princípios que regem as organizações internacionais, sobretudo a proteção do trabalho decente a imigrantes sem distinção de qualquer natureza ou tratamento, torna imperativo a cada Estado a missão de garantir, por intermédio de suas instituições, que os direitos atinentes à promoção e manutenção de trabalho decente a imigrantes tenham eficácia.

#### **4 O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES NA EFETIVAÇÃO E GARANTIA DE TRABALHO DECENTE A IMIGRANTES EM TERRITÓRIO BRASILEIRO**

Diante do quadro internacional apresentado, principalmente à luz da OIT, que preza pela garantia de direitos trabalhistas de forma equânime a todos os trabalhadores, independentemente da origem, raça, nacionalidade ou gênero, e considerando a limitação da efetividade de suas Convenções, é necessário tecer parâmetros no que tange à importância da atuação das instituições brasileiras na efetivação e garantia de trabalho decente a imigrantes em território nacional.

Por instituições entende-se todas aquelas que, de forma direta ou indireta interferem na efetividade e aplicação dos direitos e garantias laborais a imigrantes em território brasileiro, sejam as ligadas diretamente ao poder público, sejam as deslocadas no âmbito do terceiro setor.

Primeiramente, para que estas instituições possam desempenhar papel essencial na garantia de trabalho decente a imigrantes no Brasil, destaca-se a importância de identificar quais são os locais e polos principais de recebimento de imigrantes em território brasileiro, a fim de traçar diretrizes no que diz respeito ao tipo de atuação que deve ser realizada.

Segundo relatório divulgado pela OIM no ano de 2018, nominado “World Migration Report 2018”, o Brasil teve um aumento de sua população imigrante em cerca de 20%, chegando a 713 mil pessoas, sendo que a maioria destas refere-se a países sul-americanos.

Levantamento de dados realizado por pesquisadores do Observatório das Migrações em São Paulo, da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), que foi publicado no Atlas Temático - Observatório das Migrações em São Paulo, teve como premissa a divulgação de dados acerca do fluxo migratório no Estado brasileiro, com o objetivo de subsidiar políticas públicas com foco na inclusão e garantia de serviços à população migrante.

A pesquisa identificou que dos 5.570 municípios brasileiros, 3.432 tiveram ao menos um registro de imigrante internacional, de modo a quebrar paradigmas de que estes grupos concentram-se especialmente nas fronteiras ou nas grandes metrópoles, quando na verdade espalham-se por todo o vasto território brasileiro.

A coordenadora e pesquisadora do Núcleo de Estudos da População da Unicamp, Rosana Baeninger, em entrevista concedida à Revista Exame, enfatizou que os dados são essenciais para a implementação de políticas sociais de acolhimento e atendimento a imigrantes, destacando que:

[...] ‘Nosso objetivo é que os gestores possam ler e interpretar as informações que compilamos de diversas bases de dados para subsidiar a implementação de políticas públicas voltadas ao acolhimento dos imigrantes nos âmbitos municipal, estadual e federal’ [...]. (ALISSON, 2018).

A pesquisa realizada, como bem enfatizado pela própria coordenadora, visa divulgar uma visão geral sobre a população imigrante no Brasil, possibilitando que sejam traçadas ações por intermédio de suas instituições a fim de atender esse grupo vulnerável.

Apesar do levantamento de dados não ter sido realizado exclusivamente pensando na implementação de trabalho decente e digno a imigrantes, a pesquisa pode ser utilizada pelas mais diversas instituições na aplicação de medidas e soluções para esta questão, considerando que é ali traçado um panorama das localidades com maior recebimento de fluxo migratório.

Segundo a demógrafa Roberta Guimarães Peres, em entrevista concedida ao *Jornal da Unicamp*, os municípios têm papel fundamental de gestão, de entender o público de imigrantes que estão recebendo, e capacitar seus agentes para que sejam eles recepcionados, mas sempre visando um trabalho integrado com as demais cidades e adotando medidas intersetoriais.

O desafio, que engloba saúde, educação habitação e trabalho, está de fato todo conectado e envolvido, considerando que a ausência de amparo educacional para filhos de imigrantes, por exemplo, não permitirá aos pais entrarem no mercado de trabalho formal, comprometendo, assim, a dignidade e a existência de trabalhos decentes.

Dentre as principais instituições aqui destacadas, e que já realizam um trabalho importante na promoção do trabalho decente de forma geral, estão: o Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho, a Defensoria Pública da União, as próprias prefeituras e governos dos Estados, as ONGs atuantes em prol do trabalho decente e mais especificamente no apoio e auxílio a imigrantes. Destacar-se-á a atuação na cidade de Campinas.

Dentre as atuações em território brasileiro, das práticas mais recentes realizadas destaca-se a atuação do Ministério Público do Trabalho, que firmou no ano de 2017, em Lima, no Peru, acordo de cooperação com a OIT, visando o desenvolvimento de ações conjuntas para a promoção do trabalho decente no Brasil.

A cooperação foi firmada no sentido de destinar à Organização indenizações e multas aplicadas pelo MPT, o que foi feito por meio da mobilização de diversos procuradores em todo o Estado. Dentre os tópicos de maior ênfase estava o trabalho infantil e o trabalho forçado.

Outra atuação interessante foi a desenvolvida no âmbito do Estado da Bahia, que instituiu por intermédio da Lei Estadual n. 12.356, de 22 de setembro de 2011, o FUNTRAD, que visava a criação de fundo para financiamento de projetos em prol do trabalho decente no Estado. Dentre suas fontes de investimento, destaca-se o direcionamento de

multas pecuniárias em ações coletivas e individuais, realizado por intermédio do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.

Assim, o que se percebe é que o engajamento das instituições públicas brasileiras em prol do trabalho decente não é algo novo, mas carece de especificidade no tocante ao atendimento e promoção da dignidade humana para grupos sociais que necessitam de peculiaridades no atendimento, dentre eles os imigrantes.

A atuação mais abrangente e genérica é justificável, na medida em que a limitação orçamentária do poder público não permite que os investimentos sejam destinados a parte específica da população, tratando o trabalho decente de forma abrangente, como, por exemplo, na erradicação de trabalhos forçados e infantil.

Há ainda as limitações no âmbito legal, que não autoriza o livre uso de capital, devendo a maioria das ações passarem por processos de licitação para terem autorizado o uso do orçamento público. Apenas em raras exceções a Lei de Licitações (n. 8.666/1993) permite que estas não sejam realizadas.

A possibilidade de tratar a promoção de trabalho decente em território brasileiro de forma mais específica torna-se possível por intermédio das ações deslocadas no âmbito do terceiro setor, no qual inúmeras organizações não governamentais (ONGs) atuam em prol dos mais diversos grupos sociais.

Especificamente em relação aos imigrantes, são inúmeras as ONGs que hoje se destinam ao zelo e atendimento dessas pessoas, destacando-se o trabalho realizado pela **Missão Paz São Paulo**, que atende os imigrantes nas áreas da saúde, assistência social, jurídica, eixo trabalho e também na acolhida temporária.

Entretanto, busca-se com este trabalho destacar que fora da capital do Estado de São Paulo também existem atuações descentralizadas que visam o apoio e a orientação dessas pessoas, de modo que não precisem habitar a capital dos Estados para terem bons atendimentos e garantia de subsistência.

Na cidade de Campinas há na Prefeitura o Departamento de Cidadania, que se torna muitas vezes a porta de entrada do imigrante

na cidade. Segundo seu diretor, Fábio Custódio, em entrevista concedida ao G1, recebe-se principalmente pedido de auxílio em questões documentais e trabalhistas:

[...] ‘O impacto do desemprego atinge todos os segmentos. Nós temos hoje a maior parte dos imigrantes refugiados que vivem em Campinas estão desempregados’. (JORNAL, 2017).

Segundo o diretor enfatizou ao Jornal, não obstante a cidade de Campinas ter se tornado um dos polos receptores de imigrantes, não existe grande número de organizações da sociedade civil que atuem de forma histórica com imigrantes e refugiados como na cidade de São Paulo.

Recentemente no município foi ainda inaugurada a sala de atendimento do projeto RAIR - Rede de Apoio ao Imigrante e Refugiado, que já atua no apoio à população residente no município por intermédio de voluntários.

Assim, o que se percebe é que há em outros municípios, que não as grandes capitais, ações e projetos de apoio a imigrantes visando seu atendimento e orientação. No entanto, há pouca especificidade no tocante à garantia de trabalho decente a essas pessoas, que é, de fato, o fator de acesso à dignidade humana, paz social e desenvolvimento urbano.

## 5 CONCLUSÃO

O que se percebe é que há inúmeras iniciativas do próprio poder público e de suas instituições, como a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e as próprias Defensorias, na implementação de trabalho decente no Brasil, mas falta especificidade quanto a determinados grupos vulneráveis.

Assim, não obstante seja difícil para as instituições, principalmente àquelas vinculadas ao orçamento público, promover estratégias, acordos e parcerias para a implementação de trabalho decente a determinado grupo de pessoas, a atuação nesse sentido e de forma mais específica possibilitaria que as demandas próprias de um grupo social fossem atendidas.

A menção de garantia a trabalho decente para imigrantes não visa excluir ou minimizar a promoção de direitos sociais aos próprios nacionais em território brasileiro, mas expor que é necessário ter estratégia para a atuação em prol da efetivação de trabalho decente a imigrantes, que possuem alguns entraves sociais intrínsecos à promoção dos direitos e princípios estampados pela OIT.

Especificamente neste grupo social, tem-se o diferencial da barreira da língua, que impede a comunicação, e da cultura, que dificulta a identificação de abusos e do que é comum ou não no meio laboral, que se relaciona diretamente à ignorância das leis e do direito brasileiro.

Desta forma, ignorar que referido grupo figura como vulnerável e mais propício a explorações de cunho laboral, seria justamente perpetuar situações de precarização do trabalho em território nacional, de modo a se afastar ainda mais da missão prevista pela OIT.

Não obstante, as ações mais específicas a determinados grupos vulneráveis, como demonstrado acima, são possíveis atualmente apenas deslocadas no âmbito do terceiro setor, que muitas vezes acabam por auxiliar o imigrante na busca por uma recolocação profissional, não se possuindo sempre, entretanto, o controle de que tipo de trabalho que está sendo oferecido e se este está nos termos do trabalho decente firmado pela OIT.

A limitação de pessoal e a atuação apenas por voluntários limita o serviço prestado, não havendo garantia de que os labores encontrados e os postos preenchidos privilegiem o valor do trabalho e a dignidade humana.

Desta feita, temos o seguinte panorama: engajamento das instituições do poder público na efetivação de trabalho decente e atendimento específico do terceiro setor no amparo e apoio a imigrantes.

O ideal seria justamente unir os atendimentos jurídicos e sociais, bem como criar redes de integração entre o que já vem sendo desenvolvido pelas instituições do poder público e aquelas do terceiro setor, justamente visando uma aplicação mais específica na efetivação de trabalho decente para imigrantes em território brasileiro.

A contribuição de conhecimento das instituições do poder público na erradicação de exploração laboral, e o oferecimento de auxílio e serviços a imigrantes pelo terceiro setor, possibilitariam que a fiscalização e a garantia de trabalho decente a essas pessoas fossem mais eficazes.

Assim, garantir postos de labor dignos a imigrantes não se limita à possibilidade de subsistência, mas uma chance de recomeço e de inclusão social, o que justifica a importância da prática e das ações, visto que o imigrante carece de identidade cultural, linguística e familiar no novo território em que se encontra.

## REFERÊNCIAS

ALISSON, Elton. Cresce número de cidades que recebem imigrantes, diz “atlas da imigração”. **Exame**, São Paulo, 12 abr. 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/ciencia/cresce-numero-de-cidades-que-recebem-imigrantes-diz-atlas-da-imigracao/>. Acesso em: 14 jul. 2019.

ALMEIDA, Ronald Silka de. BANDINI, Renato Luiz de Avelar. A globalização, a OIT, o trabalhador migrante e as normas de proteção. *In*: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César; AFONSO, Túlio Augusto Tayano (Coord.). **Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: trabalhadores imigrantes, refugiados e fronteiriços**. São Paulo: LTr, 2018.

BAHIA (Estado). Lei Estadual n. 12.356, de 22 de setembro de 2011. Institui o Fundo de Promoção do Trabalho Decente - FUNTRAD, e dá outras providências. **Casa Civil**, Salvador, 22 set. 2011. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-12356-de-22-de-setembro-de-2011>. Acesso em: 12 jul. 2019.

BARBOSA, Carolina Bonança. **Refugiados e o trabalho em território brasileiro: uma análise das barreiras à empregabilidade e à efetivação dos direitos trabalhistas**. Jundiaí: Paco, 2019.

BARROSO, Márcia Regina. A OIT, o Ministério do Trabalho e Emprego, e o Ministério Público do Trabalho: o “trabalho decente” no Brasil. **Ciências Sociais Unisinos**, São Leopoldo, v. 51, n. 3, set./dez. 2015.

BRASIL. Decreto n. 58.819, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção n. 97 sobre os Trabalhadores Migrantes. **DOU**, Brasília, 19 jul. 1966. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/atos/decretos/1966/d58819.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/atos/decretos/1966/d58819.html). Acesso em: 16 jul. 2019.

BRASIL. Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 22 jun. 1993. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm). Acesso em: 16 jul. 2019.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. *In*: NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

CARVALHO, Renata. Fundo de promoção do trabalho decente realiza festival de boas práticas no dia 14/12. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**, Notícias, Salvador, 5 dez. 2018. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/fundo-promocao-trabalho-decente-realiza-festival-boas-praticas-dia-1412-0>. Acesso em: 15 jul. 2019.

CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

COLUMBU, Francesca. Migrações e trabalho na construção jurídica internacional. *In*: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César; AFONSO, Túlio Augusto Tayano (Coord.). **Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: trabalhadores imigrantes, refugiados e fronteiriços**. São Paulo: LTr, 2018.

JORNAL DA EPTV 2ª EDIÇÃO. Refugiados se concentram em 4 áreas de Campinas, diz prefeitura; veja histórias. **G1**, Campinas, 20 jun. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/refugiados-se-concentram-em-4-areas-de-campinas-diz-prefeitura-veja-historias.ghtml>. Acesso em: 13 jul.2019.

MARTINS, Elisa. Campinas vira novo polo de atração de imigrantes. **O Globo**, Rio de Janeiro, 31 mar. 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/mundo/campinas-vira-novo-polo-de-atracao-de-imigrantes-23562881>. Acesso em: 13 jul. 2019.

MENEZES, Adriana. Imigrantes e refugiados em Campinas: ações de cidadania despertam o senso de comunidade da cidade. **Agência Social de Notícias**, 10 out. 2016. Disponível em: <http://agenciasn.com.br/arquivos/8940>. Acesso em: 10 jul. 2019.

MISSÃO PAZ SÃO PAULO. **Quem somos**. São Paulo, [entre 2005 e 2019]. Disponível em: <http://www.missaospaz.org/menu/quem-somos>. Acesso em: 20 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS ONU. **Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias**. 1990. Disponível em: <https://acnudh.org/pt-br/convencao-internacional-sobre-a-protecao-dos-direitos-de-todos-os-trabalhadores-migrantes-e-dos-membros-das-suas-familias/>. Acesso em: 10 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS ONU. **Estudo da OIT mostra salto no número de trabalhadores migrantes no mundo**.

Brasília, 11 dez. 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/estudo-da-oit-mostra-salto-no-numero-de-trabalhadores-migrantes-no-mundo/>. Acesso em: 14 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. Ministério Público do Trabalho e OIT estabelecem aliança estratégica para promover o trabalho decente no Brasil. **OIT Brasília Notícias**, Brasília, 2 ago. 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS\\_506990/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_506990/lang-pt/index.htm). Acesso em: 16 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. Trabalho decente. **OIT Brasília Notícias**, Brasília, [entre 1999 e 2018]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 13 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES OIM. **Glossário sobre migrações**. Direito Internacional da Migração, n. 22. Genebra: OIM, 2009. Disponível em: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml22.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES OIM. **World Migration Report 2018**. Geneva: OIM, 2017. Disponível em: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr\\_2018\\_en.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_en.pdf). Acesso em: 10 jul. 2019.

PREFEITURA DE CAMPINAS. Prefeitura e Transforma qualificam voluntários para acolher imigrantes. **Notícias**, Campinas, 27 jan. 2017. Disponível em: <http://www.campinas.sp.gov.br/noticias-integra.php?id=31050>. Acesso em: 13 jul. 2019.

SUGIMOTO, Luiz. Do mundo ao município. **Jornal da Unicamp**, Campinas, 1º set. 2017. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2017/09/01/do-mundo-ao-municipio>. Acesso em: 15 jul. 2019.

## II

# O DESAFIO DA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL E DO TRABALHO FORÇADO NO CONTEXTO BRASILEIRO

# APRENDIZAGEM COMO FORMA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL: dever das empresas e garantia do direito à profissionalização e de um futuro digno aos adolescentes e jovens

LIMA, Ana Cláudia Pires Ferreira de\*  
LIMA, Vanderlei Ferreira de\*\*

**Resumo:** O artigo narra as ações do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região no combate ao trabalho infantil e estímulo à aprendizagem. Trata do contrato de aprendizagem como uma das formas de combate ao trabalho infantil e explica como as empresas podem cumprir o dever legal de contratação de aprendizes. A qualificação dos profissionais do futuro deve ser tratada com urgência pelas empresas e trabalhadores, o que vai de encontro ao tema do centenário da Organização Internacional do Trabalho, celebrado neste ano de 2019: “Trabalhar para um futuro mais brilhante”. Em síntese, é preciso planejamento e ação!

**Palavras-chave:** Trabalho infantil. Aprendizagem. Organização Internacional do Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho infantil traz malefícios não só para a criança como para toda a sociedade, sendo uma das maiores causas da evasão escolar, alimentando o ciclo de pobreza, além de expor as crianças a

---

\*Juíza do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de Bauru e do Juizado Especial da Infância e Adolescência de Bauru-SP. Mestre em Direito Constitucional. Voluntária no Lions Clube Bauru Bela Vista.

\*\*Procurador do Estado de São Paulo. Professor do Centro Universitário de Bauru. Mestre em Direito Constitucional. Voluntário no Lions Clube Bauru Bela Vista e Lar e Escola Santa Luzia para Cegos Bauru.

riscos de doenças e acidentes de trabalho (com ferimentos graves, mutilações e até a morte), que passam a depender de assistência social, tendo o direito a uma vida digna e promissora subtraído.

No Brasil, é proibido o trabalho de crianças e adolescentes com idade inferior a 14 anos. O adolescente maior de 14 anos pode trabalhar na condição de aprendiz, desde que a atividade laboral não seja realizada em horário noturno, não seja perigosa ou insalubre, não seja realizada em horário que prejudique sua frequência à escola, ou em locais que prejudiquem sua formação moral. Essa proteção é conferida às crianças e adolescentes em virtude de sua condição de pessoa ainda em formação moral, intelectual e física (art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988).

A perpetuação do ciclo da pobreza através do trabalho infantil é bem destacada por João Batista Martins César, Desembargador do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, e José Roberto Dantas Oliva, Advogado e Juiz do Trabalho aposentado:

A pobreza conduz ao trabalho precoce. O trabalho antes da idade ideal provoca evasão escolar ou, no mínimo, cansaço, desmotivação, desinteresse e, conseqüentemente, baixo rendimento escolar. A exclusão do processo educacional ou o processo formativo incompleto, falho, comprometido, gera pessoas com inaptidão cognitiva e intelectual e sem qualificação profissional. Tais pessoas, em razão do desemprego, estão fadadas ao desemprego ou, se muito, ao subemprego. Da ausência de renda ou dos salários aviltados pela baixa ou nenhuma qualificação, resulta aquilo que foi causa do trabalho infantil: pobreza. E assim, de pai para filho, transmitem-se e perpetuam-se ignorância e penúria. (CÉSAR; OLIVA, 2019).

A pessoa ou empresa que se utiliza do trabalho infantil e ilícito de adolescentes comete crimes tais como:

Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente: Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave. [...]

Art. 149 - Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. [...]

Art. 247 - Permitir alguém que menor de dezoito anos, sujeito a seu poder ou confiado à sua guarda ou vigilância:

I - freqüente casa de jogo ou mal-afamada, ou conviva com pessoa viciosa ou de má vida; [...]

III - resida ou trabalhe em casa de prostituição;

IV - mendigue ou sirva a mendigo para excitar a comisseração pública: Pena - detenção, de um a três meses, ou multa. (BRASIL, 1940).

Além do processo criminal, essas pessoas e empresas sujeitam-se a pesadas multas e à reparação civil dos danos causados, inclusive danos coletivos que podem facilmente ultrapassar a cifra de R\$ 200.000,00, dependendo da situação fática.

Os números são assombrosos! Existem mais de 2,5 milhões de crianças e adolescentes trabalhando de forma irregular no Brasil. O Brasil assumiu o compromisso de erradicar o trabalho infantil até 2025, em seu plano apresentado em cumprimento à Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho.

## **2 APRENDIZAGEM COMO FORMA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL**

O combate ao trabalho infantil é dever da família, do Estado e da sociedade, nos termos do art. 227 da Constituição pátria.

Lugar de criança é na escola, assegurando-lhe o direito à educação. Uma outra forma de coibir a contratação do trabalho infantil é orientar as empresas quanto à forma correta de contratação dos adolescentes, proporcionando-lhes o direito ao estudo, à profissionalização e à sua formação como cidadão, através do contrato de aprendizagem. Nesse sentido, as lições de Maria Zuíla Lima Dutra, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho do Pará:

A profissionalização é um direito prioritário dos adolescentes, e é a alternativa para o atendimento de milhões de pessoas entre quatorze e dezesseis anos que necessitam de renda, de educação e de formação para o ingresso no mercado de trabalho, que exige qualificação profissional e pessoal cada vez maiores.

O artigo 428 da CLT bem define o contrato de aprendizagem:

‘Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Redação dada pela Lei n. 11.180, de 2005)’. (DUTRA, 2015, p. 29).

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio e inscrição em programa de aprendizagem, desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, nos termos do § 1º do art. 428 da CLT.

José Roberto Dantas Oliva ensina que:

Por formação técnico-profissional metódica deve ser entendida a atividade que alterna teoria (estudo) e prática, mas não de forma aleatória. Necessariamente haverá um método de ensino-trabalho (projeto pedagógico), organizado de forma a que as tarefas confiadas ao aprendiz aumentem gradativamente de complexidade, a fim de que o objetivo - principal - de aprendizagem no ambiente de trabalho seja alcançado. O programa de aprendizagem (conteúdo pedagógico) deve conter, no mínimo, os objetivos do curso, os conteúdos a serem ministrados aos aprendizes e a carga horária prevista, tudo em respeito ao que prevê o art. 1º, § 3º, III e IV, da Instrução Normativa SIT/TEM n. 26, de 20 de dezembro de 2001. (OLIVA, 2010, p. 157).

### 3 COTAS DE APRENDIZAGEM

As empresas têm que contratar aprendizes em número equivalente ao mínimo de 5% até o máximo de 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - são as chamadas cotas de aprendizagem.

Estão excluídas dessa obrigação as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a educação profissional, assim como as microempresas e empresas de pequeno porte.

Roseniura Santos, Auditora-fiscal do Trabalho / DRT-SE, destaca que:

A disciplina do decreto regulamentador explicitou o sentido legal. A formação profissional metódica é um processo educativo que não se restringe à aquisição de qualificação prática para a ocupação de um determinado emprego, pois consiste num conjunto de estudos e atividades de caráter técnico (aspecto

teórico) pedagogicamente programados com vista a aquisição de conhecimentos e aptidões práticas relativas ao exercício de certas profissões em diversos setores da vida econômica e social. (SANTOS, [entre 2007 e 2019]).

O art. 428, § 4º, da CLT assim conceitua:

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. (BRASIL, 1943).

Os aprendizes devem ser matriculados nos cursos dos serviços nacionais de aprendizagem ou, na impossibilidade, em entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a exemplo das escolas técnicas de educação e entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

No Brasil, mais de 2,5 milhões trabalham de forma irregular, sendo privadas da educação, da saúde e segurança - 83% delas poderiam ser contratadas como aprendiz, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad).

Segundo o Ideb, de acordo com dados extraídos do Caged em março de 2017, apenas 40% das cotas de aprendizes existentes no Brasil são cumpridas. De 939.731 aprendizes que deveriam ser contratados por 318.946 empresas, apenas 378.942 são contratados, tirando-se a oportunidade de 560.789 adolescentes e jovens de adquirirem conhecimento e iniciarem a prática profissional.

Sobre o cumprimento dos direitos sociais, irretocável a lição de Jorge Souto Maior:

É sempre bom lembrar que a efetivação dos direitos sociais depende de ações concretas, não podendo ser afastada por figuras de retórica ditadas pela impossibilidade econômica, vez que se destinam a preservar valores humanos. (SOUTO MAIOR, 2017).

## 4 COTAS SOCIAIS DE APRENDIZAGEM

A Auditora Fiscal do Trabalho Tais Arruti Lyrio Lisboa, responsável nacional pelo projeto de inserção de aprendizes, em sua palestra “Aprendizagem, caracterização, limites e possibilidades”, ministrada no 3º Seminário de Combate ao Trabalho Infantil de 2016, no Tribunal Superior do Trabalho, bem destacou que o setor de serviços é o que apresenta os menores índices de cumprimento da cota de aprendizagem:

De modo exemplificativo, temos que as atividades econômicas de Asseio e Conservação, Agropecuária e Vigilância e Transporte de Valores cumprem, respectivamente, 9%, 6% e 2% do total do percentual mínimo exigido pela legislação. Esses setores da economia possuem um enorme potencial de contratação. São, portanto, um grande eixo que precisa ser trabalhado com a nova possibilidade de cumprimento da Aprendizagem Social Alternativa, artigo 23-A do Decreto 5.598/2005. (LISBOA, 2016).

De fato, as empresas prestadoras de serviços são as que mais deixam de cumprir a cota de aprendizagem, a exemplo de serviços de limpeza, transporte, segurança e vigilância. Esses setores alegam dificuldades para contratação de aprendizes em suas atividades-fim, considerando-se a duração do curso de aprendizagem e o baixo piso salarial para os aprendizes, destacando que os jovens acima de 21 anos já buscam o pleno emprego. Alegam, ainda, dificuldades financeiras, além

de dificuldade para acompanharem o aprendiz na prática, em razão das peculiaridades da função e locais de trabalho.

Justamente em razão dessas dificuldades foram criadas as cotas sociais de aprendizagem, através das quais esses estabelecimentos foram autorizados a, mediante requerimento à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da unidade da Federação que o estabelecimento estiver situado, assinarem termo de compromisso para concederem a experiência prática do aprendiz a outra entidade, ou ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, nos termos do Decreto n. 8.740, de maio de 2016, que inseriu o art. 23-A no Decreto n. 5.598/2005:

Art. 23-A. O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de **poderem ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional**, poderão requerer junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Previdência Social a assinatura de termo de compromisso para o **cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz**. (BRASIL, 2016). (G. n.).

A ministração da parte prática da aprendizagem por outras entidades foi regulamentada pela Portaria MTE n. 693, de 23.5.2017, trazendo um grande avanço para o cumprimento efetivo das cotas de aprendizagem e, conseqüentemente, no combate ao trabalho ilícito de crianças e adolescentes:

Art. 1º - Os estabelecimentos que desenvolvem atividades relacionadas aos setores econômicos elencados abaixo poderão requerer junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho a assinatura de Termo de Compromisso para o

cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do § 1º do artigo 23-A do Decreto 5.598/2005:

I - Asseio e conservação;

II - Segurança privada;

III - Transporte de carga;

IV - Transporte de valores;

V - Transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual;

VI - Construção pesada;

VII - Limpeza urbana;

VIII - Transporte aquaviário e marítimo;

IX - Atividades agropecuárias;

X - Empresas de Terceirização de serviços;

XI - Atividades de *Telemarketing*;

XII - Comercialização de combustíveis; e

XII - Empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP (Decreto 6.481/2008).

§ 1º O Ministério do Trabalho poderá acatar a solicitação de outros setores que se enquadrarem na hipótese descrita no artigo 23-A, a critério da auditoria fiscal do trabalho.

Art. 2º - O processamento do pedido de assinatura de termo de compromisso se dará junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da unidade da Federação que o estabelecimento estiver situado, nos termos do Art. 28 do Decreto 4.552, de 27 de dezembro de 2002, Regulamento de Inspeção do Trabalho.

§ 1º Os percentuais a serem cumpridos na forma alternativa e no sistema regular deverão constar do termo de compromisso firmado com a auditoria fiscal do trabalho, com vistas ao adimplemento integral da cota de aprendizagem, observadas, em todos os casos, os limites previstos na Seção IV do Capítulo IV do Título II do Decreto 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e a contratação do percentual mínimo no sistema regular. (BRASIL, 2017).

É preciso chamar as empresas que não têm cumprido a cota de aprendizagem para firmarem convênios com órgãos públicos e outras entidades, devidamente autorizados perante o Ministério do Trabalho, para possibilitar o aumento da contratação de aprendizes, dando oportunidade de profissionalização aos adolescentes e jovens mais carentes.

## **5 FORMAS DE CUMPRIMENTO DAS COTAS DE APRENDIZAGEM**

Ressalta-se que os adolescentes, ou seja, pessoas de 14 a 18 anos e em situação de vulnerabilidade têm prioridade na contratação como aprendizes, conforme art. 11 do Decreto n. 5.598, de 1º.12.2005, exceto se: a) as atividades sujeitarem os aprendizes à insalubridade ou periculosidade, sem que seja possível elidir o risco ou realizá-las em ambiente simulado; b) a lei exigir licença ou autorização vedada para pessoas com idade inferior a 18 anos; c) a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do adolescente, e d) para trabalhos em horário noturno, penoso ou da Lista TIP (piores formas de trabalho infantil).

Para essas atividades em que não for autorizado o trabalho com idade inferior a 18 anos, as empresas têm três opções para cumprirem seu dever legal de contratar aprendiz: a) contratar jovens de 18 a 24 anos; b) contratar adolescente e inscrevê-lo em curso do Sistema Nacional de Aprendizagem (Senai, Senac, Senar, Senat ou Se-coop), onde são ministradas tanto as aulas teóricas quanto as práticas, em ambientes simulados, e c) mediante requerimento junto ao Ministério do Trabalho, a empresa pode contratar aprendiz e conceder sua experiência prática a outra entidade, nos termos do art. 23-A no Decreto n. 5.598/2005, aqui denominadas cotas sociais de aprendizagem, priorizando a contratação de adolescentes em situação de vulnerabilidade.

O não cumprimento das cotas de aprendizagem deve ser veementemente combatido, uma vez que ofende o Direito Constitucional à Proteção Integral ao Adolescente e a legislação trabalhista pátria.

## **6 ATUAÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO NO COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E ESTÍMULO À APRENDIZAGEM**

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, sediado em Campinas-SP, criou o Comitê de Erradicação do Trabalho Infantil em 2014, com o objetivo de eliminar o trabalho infantil e assegurar a adequada profissionalização do adolescente, como instrumento de alcance de trabalho e vida dignos.

Para atingir esse objetivo, O TRT da 15ª Região criou 10 Juizados Especiais da Infância e Adolescência - JEIAS - entre 2014 e 2015, nos Fóruns Trabalhistas de Campinas, Franca, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Bauru, São José dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Araçatuba, e na Vara do Trabalho de Fernandópolis.

Os Juizados Especiais da Infância e Adolescência (JEIAS) analisam, conciliam e julgam todos os processos envolvendo trabalhador com idade inferior a 18 anos, incluindo os pedidos de autorização para trabalho de crianças e adolescentes (que são encaminhados para a aprendizagem, a partir dos 14 anos), as ações civis públicas e coletivas e as autorizações para fiscalização de trabalho infantil doméstico em cada uma dessas regiões, além de promoverem o diálogo interinstitucional para implementação de políticas públicas para combater o trabalho infantil e estimular a contratação de aprendizes.

O Comitê de Erradicação do Trabalho Infantil e os Juizados Especiais da Infância e Adolescência do TRT da 15ª Região têm promovido diversas audiências públicas, encontros e seminários, além de atividades destinadas a toda a população, com o intuito de conscientizar as empresas e a sociedade dos malefícios do trabalho infantil, divulgando

a forma correta e legal de contratação de adolescentes, proporcionando-lhes o direito ao estudo, à profissionalização e à sua formação como cidadão, através do contrato de aprendizagem.

O papel dos Juizados Especiais da Infância e Adolescência, num primeiro momento, é educativo, trabalhando em conjunto com as empresas e a sociedade no combate ao trabalho infantil, bem como no incentivo à contratação de aprendizes para a construção de uma sociedade mais justa, próspera e solidária. É certo que, para aquelas empresas que não cumprem a lei de aprendizagem, o Poder Judiciário Trabalhista exerce seu papel repressivo quando acionado pelo Ministério Público do Trabalho, determinando a imediata contratação de aprendizes, sob pena de multa diária, inclusive com a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, por obstar o Direito Constitucional de Profissionalização aos adolescentes e jovens. É exatamente nesse ponto que não se pretende chegar: utilização do poder repressivo.

## **7 VANTAGENS PARA AS EMPRESAS NA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES**

Além do cumprimento da legislação, as empresas devem lançar um novo olhar à aprendizagem, considerando as vantagens da contratação de aprendizes. Como toda empresa precisa capacitar sua mão de obra, cabe a ela investir em um Programa de Educação Profissional voltado às suas necessidades. As empresas têm que se mobilizar e detectar suas áreas de interesse, mapeando as funções com dificuldade de mão de obra especializada. As empresas precisam solicitar ao Sistema Nacional de Aprendizagem e também às demais entidades educacionais que formatem cursos de aprendizagem de acordo com suas demandas.

Ao contratar aprendizes, a empresa participa do processo formativo do aprendiz, moldando o profissional de acordo com seu

perfil, seus valores e sua missão. Ao capacitar seu futuro trabalhador, causará impacto em sua produtividade. Também estará cumprindo sua função social, assegurando aos jovens os direitos fundamentais à educação e à formação profissional, contribuindo com um futuro melhor dos mesmos e com o desenvolvimento social de nosso país.

Ressalta-se ainda que o contrato de aprendizagem possui alíquota reduzida de FGTS, que é de 2%, não sendo devido o aviso-prévio nem a multa fundiária ao término do contrato, por ser de tempo determinado.

Irretocável o apelo de Kátia Magalhães Arruda, Ministra do Tribunal Superior do Trabalho e Doutora em Políticas Públicas, e de Maria Zuíla Lima Dutra, Desembargadora do TRT da 8ª Região, para a efetividade do Princípio da Proteção Integral à criança e adolescentes:

Somos desafiados a colaborar para a chegada de um novo tempo, conscientes de que a retomada dos valores faz-se imprescindível numa diretriz que não pode ficar alheia à solidariedade, à responsabilidade social e ao comprometimento ético-político. O momento em que vivemos exige que se opere uma nova ordem social totalmente comprometida com o respeito à dignidade da pessoa humana, previsto como essencial pela Constituição do nosso país. (ARRUDA; DUTRA, 2019).

## 8 CONCLUSÃO

As cotas de aprendizagem têm que ser cumpridas. Como explicar o não preenchimento de vagas de trabalho para mão de obra qualificada num país que possui mais de 13 milhões de desempregados?

A qualificação dos profissionais do futuro deve ser tratada com urgência pelas empresas e trabalhadores, o que vai de encontro

ao tema do centenário da Organização Internacional do Trabalho, celebrado neste ano de 2019: “Trabalhar para um futuro mais brilhante”. Em síntese, é preciso planejamento e ação!

Ao contribuírem para o combate ao trabalho infantil e contratarem aprendizes, além de cumprirem a lei, as empresas estarão formando seus profissionais e assegurando aos adolescentes e jovens o direito fundamental à educação e à profissionalização, contribuindo com o desenvolvimento social do Brasil e a construção de um futuro melhor para todos.

Precisamos concretizar esse sonho!

## REFERÊNCIAS

ARRUDA, Kátia Magalhães; DUTRA, Maria Zufla Lima. Trabalho infantil: a importância de sua erradicação para a efetividade constitucional. **JOTA**, São Paulo, 19 jul. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-infantil-a-importancia-de-sua-erradicacao-para-a-efetividade-constitucional-19072019?fbclid=IwAR1QO1BtQB9naKM1VI88cfBr0PhIAJE-dzPpyYSBYBHncbprIwNKwrVZKAKQ>

BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código penal. **DOU**, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

BRASIL. Decreto n. 8.740, de 4 de maio de 2016. Altera o Decreto n. 5.598, de 1º de dezembro de 2005, para dispor sobre a experiência prática do aprendiz. **DOU**, Brasília, 5 maio 2016. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8740.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8740.htm).

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria n. 693, de 23 de maio de 2017. **DOU**, Brasília, 24 maio 2017. Disponível em: [https://www.lex.com.br/legis\\_27427765\\_PORTARIA\\_N\\_693\\_DE\\_23\\_DE\\_MAIO\\_DE\\_2017.aspx](https://www.lex.com.br/legis_27427765_PORTARIA_N_693_DE_23_DE_MAIO_DE_2017.aspx).

CÉSAR, João Batista Martins; OLIVA, José Roberto Dantas. Trabalho infantil transmite e perpetua ignorância e penúria por gerações. **Migalhas**, Ribeirão Preto, 12 jun. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI304270,81042-Trabalho+infantil+transmite+e+perpetua+ignorancia+e+penuria+por>.

DUTRA, Maria Zuíla Lima. Trabalho infantil: caminho que perpetua a pobreza. *In*: NOCCHI, Andréa Saint Pastous; FAVA, Marcos Neves; CORRÊA, Lelio Bentes (Org.). **Criança e trabalho**: da exploração à educação. São Paulo: LTr, 2015.

LISBOA, Tais Arruti Lyrio. Aprendizagem, caracterização, limites e possibilidades. *In*: SEMINÁRIO DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL, 3., 2016, Brasília. **Palestra...** Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2016.

OLIVA, José Roberto Dantas. O contrato de aprendizagem como instrumento de qualificação profissional de jovens. *In*: NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (Org.). **Criança, adolescente, trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Roseniura. Os parâmetros para a fixação da cota legal de aprendizes. **Sato Consultoria**, Espaço RH Artigos, [entre 2007 e 2019]. Disponível em: [http://www.sato.adm.br/artigos/os\\_parametros\\_para\\_a\\_fixacao\\_da\\_cota\\_legal\\_aprendizes.htm](http://www.sato.adm.br/artigos/os_parametros_para_a_fixacao_da_cota_legal_aprendizes.htm).

---

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. É sempre bom lembrar: o que a vida quer da gente é coragem. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 57., 2017, São Paulo. **Palestra...** São Paulo: LTr, 2017.

# III

## DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E RAÇA: o abismo entre as leis e a realidade

# O TRABALHO E A MULHER NO SÉCULO XXI: mais do mesmo?

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos\*  
BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva\*\*

**Resumo:** O presente artigo faz uma breve introdução sobre a evolução legislativa ao redor do trabalho da mulher, apresentando dados estatísticos que comprovam que a desigualdade de gênero persiste, o que demonstra que as regulamentações existentes são insuficientes para a efetiva melhoria das condições da mulher no mercado de trabalho. Em busca de tal objetivo, apresentam-se algumas medidas singelas que poderiam ser adotadas e que contribuiriam para a prosperidade econômica, vez que se acredita que o papel da mulher é indispensável para tal desiderato.

**Palavras-chave:** Organização Internacional do Trabalho. Trabalho da mulher. Legislação.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma realidade inexorável ao ser humano. É fonte de produção, de constituição de riqueza, de criação de laços de

---

\*Juíza do Trabalho do TRT da 15ª Região, Campinas-SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás. Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Pesquisadora voluntária do Núcleo de Estudos “O trabalho além do direito do trabalho: dimensões da clandestinidade jurídico-laboral”, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

\*\*Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (Capes 6). Especialista em Ensino de Filosofia (PUC-MG). Especialista em Derechos Humanos Laborales y Derecho Transnacional del Trabajo (Universidad de Castilla - La Mancha, Espanha). Revisor do periódico da UNIFOR e da Revista Direito em debate da UNIJUÍ. Professor da pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho da Faculdade Newton Paiva. Advogado.

amizades e de vida social. Pelo trabalho, o homem<sup>1</sup> se torna participante da construção do Estado.

O trabalho possui diversas funções na sociedade. Sem o trabalho, o homem não consegue obter recursos suficientes para sua sobrevivência, sendo uma de suas dimensões. Outra dimensão importante do trabalho é que ele constitui instrumento de reafirmação do próprio homem como ser humano, não podendo ser considerado um bem de livre negociação ou mesmo como uma fonte de riqueza (ALMEIDA, 2015), transcendendo esse liame de necessidades de subsistência.

O contexto histórico do Século XIX é marcado pela ampliação da consciência de classe operária, cujos movimentos foram se solidificando, resultando no surgimento de associações e sindicatos (HOBSBAWM, 2015).

A existência de escassas legislações nacionais que asseguravam direitos aos trabalhadores e os problemas surgidos da imigração geraram um sentimento de que era necessário haver uma preocupação para além do território de cada país no contexto europeu, porque a questão das condições do trabalho não poderia ficar adstrita nacionalmente.

A exploração do trabalho da mulher e do menor, conhecidos como “meias-forças”, foi uma das características do período de industrialização no mundo europeu e foi uma das principais matérias regulamentadas por organismos internacionais (BARROS, 2005, p. 1024).

Em 1890, quando foi realizada em Berlim a primeira conferência de países europeus, foi celebrado o primeiro tratado internacional, e daí surgiram várias resoluções e recomendações que podem ser consideradas um embrião para o surgimento da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Ramos Vázquez (2017, p. 342) cita os direitos que foram tutelados:

---

<sup>1</sup>A expressão homem é usada no texto para designar gênero humano.

[...] primeiro em termos da proteção especial dos grupos mais desfavorecidos antes do trabalho (crianças e mulheres), e depois em relação a outra série de questões gerais, que, nesse momento, foram entendidas, no entanto, com uma natureza particular ou tendenciosa: salários, duração do dia de trabalho, descanso dominical, higiene ou saúde e segurança no trabalho. (Tradução livre).<sup>2</sup>

A autora também destaca que nas primeiras legislações que apareceram antes do surgimento da OIT já havia a preocupação com as mulheres, e restou proibido o trabalho destas em condições insalubres e perigosas. Além disso, a exigência do trabalho noturno das mulheres só era possível em situações excepcionais (RAMOS VAZQUEZ, 2017, p. 345-346).

Não se pode desconsiderar que, pelos costumes da época, também não era admitido socialmente que as mulheres saíssem de casa à noite, sob pena de serem mal vistas.

Com o surgimento da OIT, especificamente para a proteção das mulheres trabalhadoras foram adotadas as Convenções 3 - sobre a Proteção à Maternidade, 4, 41 e 89 - sobre o Trabalho Noturno das Mulheres, 100 - sobre Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres, e 103 - sobre Amparo à Maternidade.

O enfoque conferido pelas citadas Convenções ao princípio da igualdade contribuiu para o rompimento de um passado de privilégios, garantindo a todos os cidadãos os mesmos direitos reconhecidos pelo ordenamento jurídico, vedada a utilização de critérios e práticas discriminatórias. O art. 2º da Convenção 100 assim estabeleceu:

---

<sup>2</sup>Original: “[...] primero en cuanto a la protección especial de los grupos más desamparados ante el trabajo (los niños y las mujeres), y después en cuanto a otra serie de cuestiones más generales, que en este momento se entendían no obstante con carácter particular o sesgado: los salarios, la duración de la jornada, el descanso dominical, la higiene o salubridad, y la seguridad en el trabajo”.

Art. 2º - 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. (RODRIGUES JÚNIOR, 2017, p. 105).<sup>3</sup>

O principal documento internacional de proteção aos direitos da mulher hoje existente é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas - ONU, em 1979. Tal Convenção foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro através de sua aprovação pelo Decreto Legislativo n. 93, de 14 de novembro de 1983, e promulgação pelo Decreto n. 89.406, de 1º de fevereiro de 1984, o que será analisado mais à frente.

No Brasil, o Decreto n. 21.417-A, de 1932, foi considerado um marco, pois previu uma série de direitos aplicáveis à mulher na relação de trabalho, servindo como influência na elaboração do Capítulo III da CLT, que trata do trabalho da mulher. Um exemplo foi a previsão de local próprio para aleitamento materno em empresas com mais de 30 funcionárias (BARROS, 2005, p. 1025).

## **2 O TRABALHO E A MULHER NO SÉCULO XXI: mais do mesmo?**

Apesar da evolução legislativa em torno do trabalho da mulher desde o término da Primeira Guerra Mundial, em 1919, quando foi criada a Organização Internacional do Trabalho, até os dias atuais,

---

<sup>3</sup>Convenção n. 100 da OIT.

está longe de se considerarem superadas as barreiras que impedem a concretização do Princípio da Igualdade em relação ao gênero.

Na atual conjuntura, no contexto daquela que tem sido cunhada como Quarta Revolução Industrial<sup>4</sup>, a tecnologia tem atingido níveis de desenvolvimento inversamente proporcionais às melhorias efetivas em relação às condições da mulher no mercado de trabalho.

É inegável que houve aumento da feminização no mercado de trabalho, mas esta realidade ocorre com mais frequência nos empregos precários (NOGUEIRA, 2009). A chegada das empresas-plataformas, proprietárias dos aplicativos, é mais uma demonstração do avanço da precariedade sobre o trabalho feminino<sup>5</sup>.

No Brasil, conforme demonstrou pesquisa realizada no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, estimou-se que até 2017 a perspectiva era de que a participação feminina no mercado de trabalho seria de 56% do total de mulheres, enquanto a masculina seria de 78,2% do total dos homens, o que significa uma diferença de 22,1 pontos percentuais<sup>6</sup>.

Em seu livro **O Conceito da Tecnologia**, o filósofo Álvaro Vieira Pinto (2005, p. 37) explica que o homem sempre foi destinado a viver na natureza, sendo que a única coisa que muda é o que se entende por natureza em cada fase histórica, e exemplifica que se antigamente o mundo era constituído espontaneamente, hoje os produtos fabricados pela arte e pela ciência é que são a nova natureza, a ponto de parecer

---

<sup>4</sup>Para Klaus Schwab (2017, p. 7), a Quarta Revolução Industrial “[...] começou na virada deste século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma Internet muito mais onipresente e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos, e por inteligência artificial e aprendizado automático”.

<sup>5</sup>Reportagem do *site Pública* apresenta o relato de diversas mulheres que se ativam em jornadas extenuantes para proverem as necessidades da família tentando conciliar os afazeres domésticos, em meio a um ambiente de discriminação, assédio e insegurança. Disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>. Acesso em: 31 jul. 2019.

<sup>6</sup>Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_558359/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558359/lang--pt/index.htm). Acesso em: 31 jul. 2019.

antinatural qualquer indisponibilidade dos objetos de conforto que nos cercam.

Se em relação à técnica o que se considera natureza muda conforme o momento histórico da sociedade, em relação ao trabalho da mulher, pelo contrário, a natureza parece imutável - a mesma realidade se convalida no tempo, seja na Primeira, Segunda, Terceira ou Quarta Revolução Industrial. Quiçá poucas exceções sejam apenas toleradas, mas, ainda assim, causando alguma perplexidade perante a sociedade quando é revelada a opção de algumas mulheres de, por exemplo, priorizarem a carreira em detrimento de um casamento bem-sucedido, como se ambas as possibilidades fossem excludentes. Do mesmo modo, *mutatis mutandis*, é incomum ouvir de um homem que irá recusar uma ascensão profissional porque, por ora, pretende priorizar seus planos de ter um filho.

Os dados falam por si. Das mulheres já inseridas no mercado de trabalho, muitas desistem e abandonam seus postos para cuidar dos filhos, o que ocorre muito menos em relação aos homens<sup>7</sup>. Sem falar que pelo menos 50% das mulheres são demitidas nos dois anos após a licença-maternidade, segundo estudo da Fundação Getúlio Vargas<sup>8</sup>.

Pesquisa realizada pelo Conselho Nacional de Justiça, intitulada Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros<sup>9</sup>, constatou, em relação à magistratura brasileira, que comparativamente à

---

<sup>7</sup>Pesquisa da Catho afirma que 30% das mulheres deixam o mercado de trabalho para cuidar dos filhos, enquanto no caso dos homens o mesmo ocorre com apenas 7%, conforme notícia veiculada no *site* **G1**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/05/10/pesquisa-mostra-que-30percent-das-mulheres-deixam-trabalho-por-cao-dos-filhos-homens-sao-7percent.ghtml>. Acesso em: 31 jul. 2019.

<sup>8</sup>Conforme notícia veiculada no *site* **Brasil de Fato**. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2017/08/16/dispensa-maternidade-or-50-das-maes-sao-demitidas-ate-dois-anos-apos-licenca-diz-fgv/>. Acesso em: 31 jul. 2019.

<sup>9</sup>De acordo com a pesquisa intitulada “Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros - 2-18”, p. 8. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/87624-juiz-brasileiro-e-homem-branco-casado-catolico-e-pai>. Acesso em: 31 jul. 2019.

década de 1990 houve aumento da participação feminina, que antes era de 25% e agora é de 37%, mas, ainda assim, os números evidenciam que a desigualdade de gênero persiste e que as políticas públicas adotadas até o momento não atingiram o êxito desejado.

Além da questão da inserção da mulher no mercado de trabalho, outro fato que merece destaque é que quanto mais elevado é o posto de trabalho menor ainda é a participação feminina. No caso da magistratura brasileira, por exemplo, a participação feminina é representada por 44% dos juízes substitutos; 39% dos juízes titulares, 23% dos desembargadores e apenas 16% dos ministros dos tribunais superiores.

No Poder Legislativo a participação das mulheres é ainda menor. Na última eleição, realizada em 2018, foram eleitas 78 mulheres para a Câmara dos Deputados, o que representa 15% do quadro total, enquanto no ano de 2014 essa participação era de apenas 10%, ou seja, 51 mulheres foram eleitas naquela oportunidade. No Senado Federal houve diminuição da participação feminina, pois foram eleitas apenas 7 mulheres, totalizando 12 senadoras, o que equivale a 14,8% do número total da bancada.

Na área da tecnologia da informação, do mesmo modo, a presença feminina também é diminuta e os ganhos das mulheres são 30% inferiores aos dos homens<sup>10</sup>.

Quanto ao valor da remuneração, em que pese o Brasil tenha ratificado a Convenção 100 da OIT<sup>11</sup> por meio do Decreto n. 41.721, de 25 de junho de 1957, que versa sobre a Igualdade de Remuneração para a Mão de Obra Feminina e para a Mão de Obra Masculina por um Trabalho de Igual Valor, a desigualdade de gênero também

---

<sup>10</sup>Conforme Mariana Alvarez. Disponível em: <https://medium.com/concretebr/os-desafios-de-ser-mulher-em-ti-8bf040a1223b>. Acesso em: 31 jul. 2019.

<sup>11</sup>RODRIGUES JÚNIOR, E. B. (Org.). **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 105.

impera. De acordo com a Agência IBGE<sup>12</sup>, no ano de 2018 a mulher recebia 79,8% dos rendimentos pagos aos homens.

No caso de ocupações com maior nível de instrução, a realidade não é diferente. Em comparação aos rendimentos auferidos pelos homens, constatou-se que as professoras do ensino fundamental recebiam percentual correspondente a 90,5% do valor auferido por eles, as professoras universitárias e do ensino superior recebiam 82,6%, as médicas especialistas 71,8% e as advogadas 72,6%.

Nesse contexto, resta comprovada a afirmação feita de início, no sentido de que a normatividade até então existente está longe de concretizar o princípio da igualdade de gênero, preconizado no art. 5º, I<sup>13</sup>, da Constituição brasileira, sendo necessárias medidas urgentes e incisivas para transformar essa realidade. É o que se propõe a seguir.

### 3 A NECESSÁRIA MUDANÇA

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada pelo Brasil em 1984 e promulgada por meio do Decreto Presidencial n. 4.377, de 13 de setembro de 2002, prevê em seu art. 3º que:

Os Estados-partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo

---

<sup>12</sup>Conforme notícia da Agência IBGE. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>. Acesso em: 31 jul. 2019.

<sup>13</sup>Diz o art. 5º, I, da CF: “I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988).

de garantir-lhe o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem. (RODRIGUES JÚNIOR, 2017, p. 494).

Para que o pleno desenvolvimento e progresso da mulher seja assegurado, no entanto, não bastam as medidas legislativas ou apenas boas intenções. É preciso transformar a realidade num contexto social e histórico em que o papel da mulher sempre foi secundário. É preciso coragem para quebrar paradigmas e pulso firme para adotar ações que surtam efeitos práticos.

Até o momento, reconhece-se que há, sim, algumas ações nesse sentido, tais como a PEC 98/2015, cujo texto aprovado no Senado<sup>14</sup> em setembro de 2015 assegura um percentual mínimo de mulheres nas três próximas legislaturas, sendo 10%, 12% e 15% em cada uma delas, respectivamente.

No entanto, não se vê em relação ao trabalho da mulher o mesmo ímpeto no que se refere, por exemplo, à alegada necessidade de modernização da legislação trabalhista, preconizada pelo atual governo.

Recentemente, no dia 30.7.2019, foi publicado o programa para reformulação das Normas Regulamentadoras do extinto Ministério do Trabalho, o qual apresentou perspectiva de impacto de “R\$ 25 bilhões com a nova NR-1 em 10 anos. Dos quais R\$ 15 bilhões com as mudanças para micro e pequenas empresas”, e de “R\$ 43 bilhões com a nova NR-12”, além do “aumento da produção industrial entre 0,5 e 1%” (BRASIL, 2019)<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup>Conforme notícia publicada no *site* do **Senado Federal**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/12/22/senado-aprova-proposta-que-garante-mais-mulheres-na-politica>. Acesso em: 31 jul. 2019.

<sup>15</sup>Conforme documento intitulado “Apresentação - Modernização das NRs e Consolidação Normativa”. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=7187>. Acesso em: 31 jul. 2019.

Não se pretende aqui questionar a veracidade ou eficiência da proposta do governo, o que fugiria do tema do presente estudo. Pretende-se tão somente enfatizar o enfoque econômico dado à mesma para, numa perspectiva comparativa, citar valores vultosos que poderiam ser acrescidos ao PIB, caso houvesse também políticas públicas eficazes e rápidas destinadas à diminuição das diferenças de gênero.

Por meio do cumprimento do compromisso dos países do G20, se o Brasil conseguir reduzir a desigualdade na taxa de participação das mulheres em 25%, o PIB poderia aumentar em até R\$ 382 bilhões (US\$ 116,7 bilhões), o que significa 3,3%, e acrescentar R\$ 131 bilhões em receita tributária<sup>16</sup>.

Mariana Alvarez cita estudo realizado pela McKinsey<sup>17</sup>, o qual concluiu que a diversidade de gênero e etnia afeta diretamente a *performance* financeira da empresa, que chega a ser 15% superior à média nacional em empresas com diversidade de gênero.

É preciso, portanto, enxergar os fatos e ter vontade para alterar a realidade, o que requer uma ação de caráter multidimensional, especialmente focada no setor da educação. São necessárias políticas educacionais que conscientizem as pessoas sobre a igualdade de gênero e ensinem desde cedo a divisão dos afazeres domésticos para todos os cidadãos, independentemente do sexo.

Demais disso, também é necessário investir na formação dos estudantes desde o ensino básico até o profissionalizante, para que os jovens tenham acesso às profissões com as quais se identifiquem e não àquelas orientadas para este ou aquele gênero.

Também parece ser indispensável assegurar vagas para crianças e jovens em creches e escolas em período integral, para que, ao mesmo tempo em que sejam capacitados para o futuro, suas mães

---

<sup>16</sup>Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_558359/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558359/lang--pt/index.htm). Acesso em: 31 jul. 2019.

<sup>17</sup>Disponível em: <https://medium.com/concretebr/os-desafios-de-ser-mulher-em-ti-8bf040a1223b>. Acesso em: 31 jul. 2019.

ou responsáveis possam trabalhar com tranquilidade, sem se preocupar com o fato de a criança estar desassistida.

Nesse sentido, oportuno destacar que a escola em período integral (com formação educacional, cultural, artística, esportiva e profissional), ao mesmo tempo em que retiraria as crianças da rua e a angústia e o sentimento de culpa do coração de seus responsáveis, também serviria como medida alternativa ao trabalho infantil e, assim, concomitantemente, eliminaria mitos<sup>18</sup>, tais como o de que “trabalhar é melhor do que roubar” ou “trabalhar não mata ninguém”.

Enquanto a desigualdade de gênero não for superada ou atenuada de forma significativa, também seria recomendável a adoção de ações para ampliar e fomentar a contratação de mulheres, criando oportunidades para elas, o que encontra respaldo no art. 4º, n. 1, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que diz:

A adoção pelos Estados-partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados. (RODRIGUES JÚNIOR, 2017, p. 494).

Não há, como se vê, fórmula instantânea para solucionar um problema histórico e cultural da nação, mas nota-se também que muito pouco tem sido feito para que a vasta gama normativa seja suficiente para a efetiva melhoria das condições de trabalho da mulher.

---

<sup>18</sup>A **Rede Peteca** apresenta os cinco principais mitos referentes ao trabalho infantil em seu *site*. Disponível em: <https://www.chegadetrabalhoinfantil.org.br/tira-duvidas/o-que-voce-precisa-saber-sobre/mitos-trabalho-infantil/>. Acesso em: 31 jul. 2019.

Fato é, porém, que o momento reformista pelo qual passa o país é oportuno para que as mudanças tão esperadas e necessárias sejam implementadas e, nesse sentido, ao lado da almejada prosperidade econômica, espera-se também que seja concedido tratamento digno para o trabalho da mulher, a fim de que esta ocupe o lugar que merece. É isso que se espera da “pátria amada Brasil”.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. L. Por um direito do trabalho de segunda geração: trabalhador integral e direito do trabalho integral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 235-256, jan./jun. 2015.

ALVAREZ, M. Os desafios de ser mulher em TI. **Medium**, San Francisco, 26 jul. 2019. Disponível em: <https://medium.com/concretebr/os-desafios-de-ser-mulher-em-ti-8bf040a1223b>. Acesso em: 31 jul. 2019.

BANDEIRA, Regina. Juiz brasileiro é homem, branco, casado, católico e pai. **Agência CNJ de Notícias**, Brasília, 13 set. 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/87624-juiz-brasileiro-e-homem-branco-casado-catolico-e-pai>. Acesso em: 31 jul. 2019.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm).

BRASIL. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. SECRETARIA DE TRABALHO. Governo moderniza normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. **Notícias**. Brasília, 30 jul. 2019. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=7187>. Acesso em: 31 jul. 2019.

BRASIL. SENADO FEDERAL. Senado aprovou proposta que garante mais mulheres na política. **Senado Notícias**, 22 dez. 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/12/22/senado-aprova-proposta-que-garante-mais-mulheres-na-politica>. Acesso em: 31 jul. 2019.

DOLCE, J. A uberização do trabalho é pior pra elas. **Pública**, São Paulo, 28 maio 2019. Disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>. Acesso em: 31 jul. 2019.

DOLCE, J. Dispensa maternidade: 50% das mães são demitidas até dois anos após licença, diz FGV. **Brasil de Fato**, São Paulo, 16 ago. 2017. Disponível em: <https://www.brasiledefato.com.br/2017/08/16/dispensa-maternidade-or-50-das-maes-sao-demitidas-ate-dois-anos-apos-licenca-diz-fgv/>. Acesso em: 31 jul. 2019.

HOBSBAWM, E. **Mundos do trabalho**: novos estudos sobre a classe operária. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE. Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 8 mar. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>. Acesso em: 31 jul. 2019.

NOGUEIRA, C. M. As trabalhadoras do *telemarketing*: uma nova divisão sexual do trabalho? In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. Perspectivas sociais e de emprego no mundo - tendências para mulheres no mercado de trabalho 2017: dados do Brasil. **OIT Brasília Notícias**, Brasília, 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_558359/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558359/lang--pt/index.htm). Acesso em: 31 jul. 2019.

PINTO, A. V. **O conceito de tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

RAMOS VÁZQUEZ, Isabel. Derecho internacional obrero: origen y concepto. **IUSlabor**, Barcelona, v. 3, p. 336-372, 2017.

RIBEIRO, B. Mitos do trabalho infantil. **Rede Peteca**, São Paulo, 22 set. 2016. Disponível em: <https://www.chegadetrabalho infantil.org.br/tira-duvidas/o-que-voce-precisa-saber-sobre/mitos-trabalho-infantil/>. Acesso em: 31 jul. 2019.

RODRIGUES JÚNIOR, E. B. (Org.). **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SCHWAB, K. **The fourth industrial revolution**. New York: Crown Business, 2017.

TREVIZAN, K. Pesquisa mostra que 30% das mulheres deixam trabalho por causa dos filhos; homens são 7%. **G1 Economia**, Rio de Janeiro, 10 maio 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/05/10/pesquisa-mostra-que-30percent-das-mulheres-deixam-trabalho-por-causa-dos-filhos-homens-sao-7percent.ghtml>. Acesso em: 31 jul. 2019.

# DIFERENÇAS DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES: por que o tema não chega à Justiça do Trabalho?

LOPES, Lisandra Cristina\*

**Resumo:** Pesquisas alertam para a existência de diferenças de remuneração entre homens e mulheres. A Justiça do Trabalho, todavia, não registra jurisprudência sobre o assunto, o que nos leva a indagar qual a razão da ausência do tema perante o ramo do Judiciário que, em tese, deveria ocupar-se dele. A resposta a essa questão só pode ser encontrada quando investigamos as raízes dessas desigualdades, que possuem relação com as ocupações historicamente delegadas às mulheres, com o próprio conceito de feminilidade no imaginário coletivo e com a interseccionalidade que permeia esse intrincado problema.

**Palavras-chave:** Desigualdade. Remuneração. Gênero. Justiça do Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

A desigualdade entre os gêneros é objeto de pesquisas e debates no âmbito mundial. Em 2006, foi introduzido no Fórum Econômico Mundial o *Global Gender Gap Index*, que tem por finalidade mapear as disparidades e acompanhar a sua evolução. Em 2018, o relatório acompanhou 149 países, procurando medir a extensão das diferenças com base em cinco indicadores: participação econômica e oportunidade; desempenho educacional; saúde e sobrevivência; empoderamento

---

\*Juíza do Trabalho desde 2001. Titular da 1ª Vara do Trabalho de Mossoró-RN (TRT 21). Mestranda em Direito pela Universidade Federal do Ceará.

político, e habilidades e conhecimentos na área de inteligência artificial. De modo global, a distância média até a paridade é de 68%, sendo que a maior defasagem é no quesito empoderamento político, que é da ordem de 77,1%. A segunda maior lacuna é no indicador de participação econômica e oportunidade, da ordem de 41,9%. A participação econômica abrange inclusão no mercado de trabalho, remuneração e proporção de mulheres em funções consideradas elevadas, como as de legisladores, altos funcionários e gerentes, bem como trabalhadores técnicos e profissionais. O relatório mostra, ainda, que as mulheres têm idêntico acesso a serviços financeiros em apenas 60% dos países, e em apenas 42% deles têm acesso à terra. As oportunidades gerenciais são muito desiguais entre os países, havendo alguns em que são de apenas 10% para as mulheres.

Projetando para o futuro, a dimensão de empoderamento econômico levará cerca de 202 anos para fechar, pois o progresso tem sido muito lento.

Outro ponto importante incluído no relatório diz respeito às diferenças com relação à inteligência artificial. Em colaboração com o LinkedIn, foi constatado que apenas 22% dos profissionais que trabalham nesse segmento são do sexo feminino. O Brasil figura como o país em que esse hiato é severo. O próprio relatório indica a gravidade do fato, com sérias implicações econômicas no futuro, uma vez que as habilidades com inteligência artificial são cada vez mais demandadas.

A Europa ocidental é a região com maior nível de paridade de gênero, e onde essa paridade será plena mais rapidamente; a América Latina está em terceiro lugar, depois da América do Norte<sup>1</sup>.

Pesquisas realizadas por institutos brasileiros reproduzem resultados semelhantes. A última pesquisa Pnad contínua 2018 (Pesquisa

---

<sup>1</sup>O relatório completo apresenta informações detalhadas sobre cada um dos indicadores e dos países acompanhados, sendo possível encontrá-lo na íntegra no endereço eletrônico: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.

Nacional por Amostra de Domicílios, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE), divulgada em 2019, sobre diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais, concluiu que mulheres, que representavam 45,3% da força de trabalho, ganhavam 76% do salário pago aos homens. A jornada de trabalho pago também era menor, em torno de 4,8 horas a menos. A hora trabalhada pela mulher era remunerada em média com R\$ 13,00, ao passo que a do homem poderia chegar a R\$ 14,20.

O tema assume especial relevância quando se constata que progressivamente as mulheres vêm assumindo a chefia das famílias, muitas vezes compostas apenas pelas mulheres com seus filhos, o que implica a constatação da precarização da vida dos descendentes. Não obstante muitas mulheres sejam provedoras do lar, permanece a lógica de que seu trabalho é mera complementação de renda, em uma perspectiva totalmente apartada da realidade (BARBUGIANI, 2015).

Embora a diferença de remuneração figure há muito no debate público e nas manchetes de jornais, a Justiça do Trabalho permanece alheia a essa discussão. A realização de ampla busca na jurisprudência de tribunais trabalhistas, bem como em decisões monocráticas, não encontra casos significativos nos quais se discuta o tema da desigualdade de salário em função do gênero. Na realidade, é quase unânime a afirmação, entre juízes do trabalho, de que ao longo de muitos anos de carreira jamais se depararam com processo no qual se alega salário menor em razão de sexo.

Tais circunstâncias nos levam a questionar as razões do alijamento da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, instituições que, por sua própria vocação, deveriam estar atuando no sentido de coibir as práticas discriminatórias e promover a igualdade.

É preciso, então, compreender as causas e a amplitude dessas diferenças e, com base em tal diagnóstico, fornecer sugestões de enfrentamento.

## 2 A PROTEÇÃO LEGAL

Podemos observar inúmeros avanços legislativos, tanto no âmbito internacional quanto no nacional, com vistas à promoção da igualdade entre os gêneros. De um modo geral, a igualdade jurídica há muito vem sendo reconhecida em diversos países ocidentais.

No plano internacional, temos desde instrumentos que asseguram de forma mais genérica a não distinção por motivo de sexo, como a carta da Organização das Nações Unidas - ONU, o Protocolo de San Salvador, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, até outros instrumentos mais específicos, como o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992), que no art. 7º, “i”, dispõe que os Estados membros reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem que as mulheres tenham a garantia de condições não inferiores às dos homens e recebam a mesma remuneração por trabalho igual.

A Convenção para a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (Cedaw), aprovada em 1979 pela Assembleia Geral da ONU, fez constar, em seu art. 11, o imperativo da adoção, pelos Estados, de medidas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego, assegurando o direito às mesmas oportunidades, incluindo os processos de seleção e promoção, dispondo, ainda, expressamente, sobre o direito a igual remuneração, incluindo benefícios.

A Declaração de Pequim (1995) fez constar em seu texto que deve ser assegurada às mulheres a igualdade de acesso aos recursos econômicos, incluindo a terra, o crédito, a ciência, a tecnologia, a capacitação profissional, a informação, a comunicação e os mercados.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT - não se furtou ao tema, datando de 1919 a Convenção 3 sobre proteção à maternidade, ratificada pelo Brasil em 26.4.1934, promulgada por meio

do Decreto n. 423, de 12.11.1935 e revisada pela OIT em 1952. Tal convenção dispõe sobre a presença feminina em estabelecimentos comerciais e industriais. Os trabalhos de revisão, no final da década de 1990, resultaram na Convenção 183 e Recomendação 191, estendendo os direitos a todas as mulheres empregadas e protegendo a saúde das mulheres e dos filhos, como também buscando conceder amparo contra a discriminação (MAGALHÃES, 2014).

Merecem destaque, ainda, a Convenção 4, que tratou do trabalho noturno da mulher; Convenção 100, de 1953, que cuidou de estabelecer a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor; Convenção 111, tratando da discriminação em matéria de emprego, tendo sido ratificada em 1968 pelo governo brasileiro.

Fazendo um breve percurso pela legislação brasileira, constatamos que as mudanças começaram a acontecer com o advento do reconhecimento da igualdade perante a lei nas Constituições, o que se concretizou pela primeira vez somente em 1934. A primeira Constituição, outorgada em 1824, assegurava a igualdade meramente formal àqueles que considerava cidadãos, excluindo as mulheres de quaisquer direitos políticos. A primeira Constituição republicana (1891), não obstante alguns avanços, continuava negando visibilidade às mulheres. Em julho de 1934, com a promulgação da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, pela primeira vez foi inserida a proibição de discriminação em razão do sexo. O art. 121 vedava a diferença de salário em função do sexo, assegurava o direito à licença-maternidade, previdência social e férias. Por fim, assegurava o direito feminino ao voto, todavia só o tornava obrigatório para mulheres que exercessem funções públicas remuneradas.

O cenário, todavia, não mudou muito, pois com a Constituição de 1937 omitiu-se a referência expressa à igualdade salarial entre os gêneros, mantendo-se apenas a igualdade formal entre “todos”. A Constituição de 1946 voltou a assegurar uma série de direitos. Nesse intervalo, instrumentos como a Consolidação das Leis

do Trabalho - CLT (1943), o Estatuto da Mulher Casada e a própria legislação previdenciária foram reconhecendo direitos parciais. Por outro lado, o Estatuto do Trabalhador Rural (1963) dispensou atenção quase que exclusiva ao trabalho masculino, com raras disposições relativas ao labor feminino.

A quinta Constituição do Brasil, promulgada em 1967, manteve a igualdade formal e a proibição de distinção em razão de sexo, mas nada ampliou.

Finalmente, em 1988 foi promulgada a atual Constituição, que assegura, no seu art. 5º, a igualdade entre homens e mulheres, em termos de direitos e obrigações. No tocante aos direitos trabalhistas e à vedação de salário diverso para a mesma função, dispomos, no direito pátrio, do instituto da equiparação salarial, previsto no art. 461 da CLT, que não se destina especificamente às diferenças em função de gênero, mas a qualquer diferença arbitrária. No âmbito da legislação esparsa, podemos citar as Leis n. 8.212 e 8.213, ambas de 1991, regulamentando aspectos relativos a benefícios previdenciários, a Lei n. 9.029/1995, que proíbe exigência de atestado de gravidez e esterilização para fins da admissão em emprego, a Lei n. 8.978/1995, que estabelece a prioridade da construção de creches e pré-escolas para os conjuntos residenciais financiados pelo Sistema Financeiro de Habitação, a Lei n. 9.799/1999, que insere na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, e a Lei n. 10.421/2002, que estende licença-maternidade e salário-maternidade à mãe adotiva.

Como se vê, a proteção legal é ampla, o que poderia suscitar a questão: o que querem as mulheres, se já possuem acesso a todos os direitos? Se são discriminadas, por que não ingressam na justiça?

Veremos, a seguir, onde se “esconde”, onde tem morada a diferença de renda indicada nas pesquisas, e por que o problema não chega à Justiça do Trabalho.

## 3 RAÍZES DOS PROBLEMAS E EMPECILHOS À JUDICIALIZAÇÃO

### 3.1 O tempo, a casa e o cuidado

O *Global Gender Gap Index* constatou que as mulheres gastam, em média, o dobro do tempo dos homens em atividades domésticas e não remuneradas<sup>2</sup>.

As mulheres dispõem de um percentual reduzido de tempo livre em comparação com os homens. Tempo livre e renda são dois fatores que se entrelaçam quando discutimos as disparidades entre os gêneros.

No Brasil, desde 2001 as pesquisas Pnad, do IBGE, incluem quesitos sobre o tema, o que permite que se confronte o uso do tempo para reprodução econômica - trabalho remunerado e deslocamento - e para reprodução social - organização da casa, do lazer e do sono (DEDECÇA, 2004).

Em nota técnica aos dados obtidos pela pesquisa Pnad, é possível observar que o tempo total de trabalho das mulheres é superior ao dos homens. Todavia, entre eles é maior o tempo de trabalho remunerado, ao passo que para elas é maior o tempo de trabalho não remunerado. Vale destacar, ainda, que 95% da população feminina depende tempo em tarefas domésticas, contra apenas 55% dos homens (PINHEIRO; MEDEIROS, 2019).

Foi somente nas últimas décadas do Século XX que houve efetiva alteração no perfil do acesso das mulheres brasileiras à educação e ao trabalho remunerado, como também alterações no modelo provedor/dona de casa (BIROLI, 2018). Por tradição, as mulheres desempenham quantidade maior de tarefas domésticas e estão mais ligadas ao

---

<sup>2</sup>Considerando, segundo o relatório, os 26 países nos quais os dados estavam disponíveis.

cuidado com filhos e idosos. Ao mesmo tempo em que ingressaram no mercado de trabalho, não deixaram de desempenhar a maioria das atividades não remuneradas, o que implica a sobrecarga e a impossibilidade, em muitos casos, de assumir trabalhos com carga horária maior e responsabilidades mais acentuadas.

As tarefas não remuneradas incluem desde a organização da casa até o cuidado com crianças, idosos, pessoas portadoras de necessidades especiais e doentes, crônicos ou ocasionais. A análise do fator “cuidado” mostra-se essencial. Como registra Biroli (2018), o acesso desigual aos cuidados e a posição da pessoa que cuida apresenta significativos impactos nas relações entre os gêneros. O cuidado tradicionalmente vem sendo delegado ao gênero feminino; são elas que trabalham menos (ou interrompem a carreira) para cuidar, que faltam ao serviço para levar os filhos ao médico. Trata-se de um trabalho quase que totalmente invisibilizado (GAMA, 2014). E são as mulheres que se ocupam, de forma predominante, do trabalho remunerado de cuidador: babás, empregadas domésticas, cuidadores de idosos e doentes, técnicas de enfermagem e enfermeiras.

O cuidado apresenta, assim, duas vias: por um lado, quando não remunerado, sobrecarrega as mulheres, empurrando-as para o abandono do mercado de trabalho, para a demissão ou para a assunção de trabalhos a tempo parcial, os quais geralmente possibilitam poucas oportunidades de ascensão profissional. Por outro lado, quando as mulheres são cuidadoras profissionais, como regra ganham pouco e não têm acesso a nenhuma forma de promoção.

O cuidado que ocupa maior quantidade de mulheres, de forma não remunerada, é com filhos pequenos, sendo muito comum haver pausa na carreira, voluntária ou involuntária, quando sobrevém a maternidade. A precariedade do vínculo de trabalho se mostra mais presente quando a mulher é mãe, não sendo raro que muitas sejam dispensadas logo depois de expirado o período estável. Elas se veem, então, na difícil situação de buscar reinserção no mercado de trabalho e recomeço em uma fase delicada, e percebem que o salário

que encontram disponível talvez não remunerem sequer as despesas com os cuidados do bebê, que terão que ser terceirizadas, de modo que terminam optando por permanecer em casa. Essa interrupção impacta no cenário global, puxando para baixo a renda média da mulher, e individualmente acarreta dificuldades para encontrar um novo emprego, bem como prejudica, por óbvio, qualquer intenção de ascensão profissional imediata.

É importante considerar, também, que o aumento do tempo econômico das mulheres não implica diminuição do tempo de reprodução social. Curiosamente, até mesmo quando o homem se encontra desempregado, o seu tempo despendido com afazeres domésticos não costuma aumentar (DEDECCA, 2004).

Tem-se, então, que a divisão desigual do tempo de reprodução social se traduz em um peso muito grande para as mulheres, que terminam condicionadas a buscar trabalhos mais leves, de menor duração e, conseqüentemente, de menor remuneração.

Como afirma Biroli (2018), é o trabalho gratuito das mulheres, na criação dos filhos e nas tarefas domésticas, que confere aos homens a liberdade de que precisam para se engajar no mercado de trabalho. E a isenção dos homens quanto ao trabalho doméstico, como anota a mesma autora, não é individual, e sim coletiva, institucional. Mesmo entre os homens que se ocupam com tarefas domésticas, é comum a ideia de que estão “ajudando”, e não cumprindo um dever, uma vez que no imaginário coletivo tarefas domésticas constituem tarefas femininas, o que remonta a uma ideologia que se fortaleceu, sobretudo, no Século XIX, estabelecendo a mãe e a dona de casa como modelos universais de feminilidade (DAVIS, 2016).

Desse modo, é preciso entender que a questão da responsabilidade pelos afazeres domésticos, cuidados com filhos e idosos não é uma mera questão particular, de acordo individual entre os membros de uma família. Como bem indica Rosiska Darcy de Oliveira (2003), o que está em jogo é o tipo de articulação, de acordo entre a vida profissional e pessoal possível dentro de uma determinada sociedade. A

autora defende que a agenda da democracia incorpore a ideia de reestruturação do tempo para acolher as necessidades das famílias, uma vez que as donas de casa não permanecem mais em casa, e o mundo não pode continuar a se comportar como se nada tivesse mudado. A sociedade deve questionar com quem ficarão as tarefas que as mulheres desempenhavam dentro do lar. Deve o mundo do trabalho, bem como a sociedade em geral, organizar-se para receber essa nova realidade, criando mecanismos para trazer o equilíbrio.

Biroli (2013), com muita propriedade, afirma que essas divisões estanques entre o mundo público e o mundo privado funcionam como justificativas para a distribuição desigual das oportunidades. A participação das mulheres no mundo do trabalho é marcada pelos obstáculos e expectativas que decorrem de sua ligação com a vida privada, doméstica e familiar. Por mais que as mulheres estejam já há algum tempo experimentando o mundo do trabalho, ainda é patente a ideia de que o feminino pertence à esfera privada. Assim, mais do que direitos, é necessário criar oportunidades para que as mulheres possam trabalhar em igualdade de condição.

### **3.2 A interseccionalidade**

Dados da Pnad e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea - demonstram as variações de renda considerando, além do gênero, a raça.

De acordo com a última pesquisa Pnad, as mulheres brancas recebem 76% dos salários dos homens, ao passo que as mulheres negras recebem 43%.

Isso implica uma flagrante diferença entre mulheres brancas e negras, sendo de se salientar que as brancas ainda recebem mais do que os homens negros. Assim, podemos organizar a estrutura desta forma: no topo os homens brancos, a seguir as mulheres brancas, depois os homens negros e, por fim, na base, as mulheres negras.

Assim, a interseccionalidade é um conceito chave para se compreender o *deficit* salarial feminino.

Esse conceito, segundo nos mostra Hirata (2014), surgiu dentro do movimento feminista negro, e busca articular a complexidade das relações de desigualdade social e de identidade, cruzando informações e dados de gênero, classe, raça e sexualidade.

Inúmeros estudos e pesquisas mostram que não é possível fazer uma análise completa sem atentar para esses fatores. Não é apenas o gênero que explica a disparidade dos rendimentos; é o gênero combinado com a raça e a classe. Isso possibilita a existência de hierarquias entre as próprias mulheres, com padrões cruzados de exploração (BIROLI, 2018). Deste modo, as desigualdades atingem mulheres de forma diferente, a depender da classe e da raça. Por isso mesmo, alguns autores, como a própria Flávia Biroli, entendem que, ao se tratar do tema do mercado de trabalho feminino e das disparidades, não estamos diante de uma questão identitária, e sim de **posições** que ganham sentido dentro de hierarquias. Assim, não é sempre que as mulheres estão em desvantagem, pois mulheres brancas ganham mais do que homens negros. Da mesma forma, os homens não constituem um grupo único e homogêneo, que se beneficia de forma igual das disparidades entre os gêneros.

A interseccionalidade permite, então, que se deixe de enxergar em homens e mulheres categorias homogêneas, trazendo uma percepção mais exata da realidade e conferindo visibilidade tanto a homens negros quanto a mulheres negras (RIBEIRO, 2017 e 2018).

Historicamente, isso fica bastante claro quando se vê que, quando mulheres brancas saíram de casa para ocupações remuneradas, muitas mulheres negras assumiram o lugar de cuidado da casa e dos filhos dessas trabalhadoras, na maioria das vezes em condições de informalidade e precariedade (BERTOLINI, 2017).

Percebe-se, pois, que a situação das mulheres negras é ainda mais complexa, pois se mostra matizada pelo racismo estrutural e pelas condições historicamente desfavoráveis.

Mulheres negras já partem rumo ao mercado com grande desvantagem, com uma quantidade de horas formais de estudo inferior à das mulheres brancas<sup>3</sup>. Elas costumam ocupar funções que pagam muito pouco e permanecem, não raro, na informalidade. São, em grande parte, empregadas domésticas ou empregadas em empresas terceirizadas, com vínculos precários e poucas oportunidades de ascensão profissional, limpando banheiros, servindo café e lidando com limpeza geral. E quando trabalham em locais nos quais é possível a ascensão, sofrem com vieses no momento das seleções, sendo muitas vezes preteridas nas promoções.

Biroli (2018) registra que a ideia do trabalho remunerado como fator de libertação constituiu, para algumas feministas negras, uma idealização baseada apenas na experiência das mulheres brancas, uma vez que estas puderam ter acesso a carreiras com padrões relativamente altos de remuneração e, conseqüentemente, boas perspectivas de autonomia. Já as mulheres negras muitas vezes saíam de casa para se engajar em atividades precarizadas, informais e com ganhos inferiores ao salário-mínimo.

Desse modo, o acesso ao trabalho fora de casa terminou tendo significados distintos para mulheres brancas e mulheres negras.

Além disso, em um *locus* privilegiado pelo que, em tese, podemos chamar de impessoalidade no recrutamento (serviço público em geral e carreiras de Estado), elas também sofrem com inúmeras dificuldades e entraves, considerando que a pobreza impede que alcancem, como regra, uma escolarização que as torne competitivas. Não por acaso o censo realizado pelo Conselho Nacional de Justiça<sup>4</sup> mostrou que a maioria dos integrantes do Poder Judiciário é composta por homens brancos - as mulheres negras são poucas na 1ª instância, e raras nos tribunais.

---

<sup>3</sup>Elas possuem mais horas de estudo do que os homens negros (embora recebam salários mais baixos do que eles).

<sup>4</sup>O resultado do último censo foi divulgado em 2018. O relatório pode ser encontrado no endereço eletrônico: <https://www.conjur.com.br/2014-jun-16/pesquisa-mostra-homens-sao-maioria-magistratura-brasileira>.

### 3.3 O teto de vidro

As mulheres já superaram inúmeras barreiras no tocante à educação. Importante lembrar que, em uma obra clássica sobre o assunto, **Emílio, ou da educação** (ROUSSEAU, 1979), era dito que as meninas deveriam ser educadas exclusivamente para se tornar submissas e para servir aos homens, preparando desde cedo o seu espírito para as grandes privações e os constrangimentos que iriam experimentar na vida adulta.

São notáveis as mudanças operadas desde então no Brasil. Estatisticamente, elas já superam os homens em quantidade de horas de educação formal. Ocorre, todavia, um fenômeno curioso: quanto maior o nível de escolaridade das mulheres, mais se acentua a diferença de salário em relação aos homens (THOMÉ, 2012).

Esses fatores tendem a indicar a presença do fenômeno ainda pouco estudado no país, conhecido como “teto de vidro”, que seria uma espécie de barreira invisível que impede o acesso das mulheres a posições de chefia e/ou que paguem salários mais altos (SANTOS; RIBEIRO, 2006).

Por razões como aquelas já descritas (tempo, cuidado, fatores estruturais e históricos), mas também com base em construções culturais, as mulheres são alijadas de postos mais avançados, que exigem, muitas vezes, um índice elevado de competitividade (como a própria política) e de habilidades que tradicionalmente são tidas como inexistentes ou mitigadas no gênero feminino. A mulher, no imaginário coletivo, é associada ao cuidado, à emotividade, às habilidades meramente linguísticas (uma espécie de falta de pendor para as ciências, em especial as exatas), à ternura e à não competição.

De Aristóteles a Rousseau, passando ainda por nomes como Schopenhauer, Proudhon, Otto Weininger e Cesare Lombroso, apenas para citar alguns, a mulher foi tachada como inferior no tocante ao intelecto e incapaz de alcançar ou até mesmo reconhecer a genialidade. Tais representações sobrevivem até hoje, quando notamos que

mulheres podem ser tidas como esforçadas, disciplinadas, responsáveis, mas raramente são chamadas de geniais.

Podemos verificar, por exemplo, que há uma quantidade relativamente alta de mulheres em diversas especialidades médicas, mas naquelas que são tidas como mais “cerebrais” ou que requerem maior autocontrole, como neurocirurgia e neurologia, elas são exceção. Mulheres constituem exceção, também, nas ciências exatas, sendo notório o seu distanciamento das habilidades relativas ao manejo da inteligência artificial, como demonstrado no *Global Gender Gap Index*. Mulheres também são promovidas com uma frequência menor. Isso se mostra evidente no próprio Poder Judiciário, com a quantidade reduzida de desembargadoras e ministras.

Assim é que, por mais que estudem, barreiras são construídas e empilhadas, dificultando sua ascensão profissional. Isso não significa que não existam mulheres com projeção política, executivas e diretoras de grandes empresas, como também ministras de tribunais superiores. Significa somente que as que lá chegaram enfrentaram obstáculos superiores aos dos homens e constituem exceção, estatisticamente falando.

## **4 EXPLICANDO O ALHEAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Analisar os fatores que desembocam nas disparidades de renda e poder econômico já fornece um indicativo das razões pelas quais o tema não chega à Justiça do Trabalho.

Não se trata de mero descumprimento da lei pelas empresas, mas de situações estruturais, de natureza histórica e social, que não permitem que as mulheres alcancem as mesmas oportunidades de acesso e promoção.

Difícilmente, nos dias de hoje, encontraremos uma empresa que pague salários diversos para empregados no mesmo local,

com a mesma função, apenas em razão do gênero e/ou gênero e raça, de modo a se enquadrar no art. 461 da CLT, que trata da equiparação salarial. Já superamos o momento em que discriminações tão evidentes eram praticadas.

Mecanismos difusos de poder e situações bem mais sutis mascaram, de uma forma quase impossível de rastrear, vieses discriminatórios de gênero e raça, sobretudo nos momentos da contratação e da seleção. A diferença apurada nas pesquisas e relatórios é na renda considerada de forma global, de modo que são sentidos os efeitos de fenômenos como o “teto de vidro”, que empurram a média dos salários das mulheres para baixo.

Além disso, a própria competência da Justiça do Trabalho é fator limitante. Não obstante, nos termos da Constituição, a competência seja para julgar conflitos oriundos das relação de trabalho, a Justiça do Trabalho segue sendo o lugar em que se apreciam basicamente litígios que possuem como pano de fundo um contrato celetista. Isso exclui diversas áreas e deixa de fora uma grande parcela da população.

Diante de todos esses fatores, a Justiça do Trabalho permanece alheia ao tema, sem possibilidades de discussão e enfrentamento.

É possível pensar em duas frentes de combate: a via das políticas públicas e a via da criação de obrigações parentais, que torne igual para ambos os sexos o ônus da criação dos filhos. Faz-se necessário dirigir um olhar para os arranjos sociais vigentes e para a criação de ambientes educacionais que conduzam a transformações.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das pesquisas realizadas no exterior e no Brasil, não pode haver dúvidas: a igualdade de renda e de oportunidades econômicas entre homens e mulheres ainda está longe de se tornar realidade.

O problema, todavia, não encontra meios de enfrentamento na legislação em vigor no Brasil, pois esta limita-se a garantir

a igualdade formal, e quando muito uma igualdade limitada a uma mesma empresa, a uma mesma localidade, e com critérios difíceis de serem preenchidos, o que explica o alheamento da Justiça do Trabalho em relação a essa discussão.

Os problemas são de ordem estrutural, e envolvem a intersecção entre gênero, raça e classe, não sendo de fácil solução.

Mais do que direitos, as mulheres precisam de oportunidades e de alavancas que lhes permitam encarar o mercado de trabalho com a mesma disponibilidade de tempo que os homens, sendo que no caso das mulheres negras o tema é ainda mais complicado, pois é preciso vencer o racismo estrutural e obter patamares de largada mínimos, com o aumento da quantidade de horas de educação formal e a redução de discriminações em razão da raça e da cor.

Nesse sentido, as políticas públicas seguem sendo a principal perspectiva para melhorar as condições de acesso ao trabalho, com o aumento do número de creches, oferta de serviços de cuidados para idosos (ABRAMO; VALENZUELA, 2016) e políticas voltadas para a educação dos homens no tocante à divisão sexual do trabalho, em especial o trabalho doméstico, tendo em vista que essa divisão não é uma questão meramente individual, e sim coletiva.

A invisibilidade da discussão no âmbito dos processos trabalhistas reflete a existência de um direito material limitado e meramente formal, em um Estado cada vez mais distanciado da ideia de bem-estar social, que vê questões estruturais como ficções ou, no mínimo, problemas individuais.

Diferentes países utilizam diferentes estratégias para minimizar as desigualdades. Muitos apostam na quebra da cultura do sigilo quando se fala em remuneração. No Reino Unido, desde 2017 as empresas que possuem 250 empregados ou mais precisam publicar um relatório das diferenças de salário entre homens e mulheres, contendo informações sobre bônus e outros benefícios. Na Alemanha, qualquer funcionário pode solicitar comparação salarial com outros 6 do sexo oposto. Na França, os empregadores são pontuados de acordo com

seus índices de isonomia salarial e taxas de promoção, estando sujeitos a multa quando constatada a discriminação (COX, 2019).

Outros trabalham com direitos que buscam efetivar a igualdade nas obrigações de cuidado com os filhos, como a licença concedida sucessivamente a ambos os cônjuges, de forma equitativa (ao contrário do Brasil, onde a licença-paternidade é simbólica).

O fim das desigualdades ainda é uma perspectiva muito distante. Cumpre aos operadores jurídicos aprofundar os conhecimentos sobre o tema e refletir sobre quais as contribuições que o direito pode fornecer para propiciar a homens e mulheres, de todas as raças e classes, as mesmas oportunidades.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; VALENZUELA, Maria Elena. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado no Brasil. *In*: ABREU, Alice; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. **Igualdade de gênero: o redimensionamento da concepção de igualdade material no âmbito laboral**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015.

BERTOLINI, Patrícia Tuma Martins. **Mulher, sociedade e vulnerabilidade**. São Paulo: Deviant, 2017.

BIROLI, Flávia. **Autonomia e desigualdades: contribuições do feminismo para a crítica democrática**. Vinhedo: Horizonte, 2013.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

CENSO dos magistrados: pesquisa mostra que homens são maioria na magistratura brasileira. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 16 jun. 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-jun-16/pesquisa-mostra-homens-sao-maioria-magistratura-brasileira>.

COX, Josie. The loopholes that disguise the gender pay gap. **BBC WORKLIFE**, 29 Apr. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/worklife/article/20190429-the-loopholes-that-disguise-the-gender-pay-gap>. Acesso em: 6 maio .2019.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Tempo, trabalho e gênero. *In*: COSTA, Ana Alice; LIMA, Maria E. B. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: Cut Brasil, p. 21-52., 2004.

GAMA, Andréa de Sousa. **Trabalho, família e gênero: impactos do direito do trabalho e da educação infantil**. São Paulo: Cortez, 2014.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e substancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, São Paulo, v. 26, n. 1, jan./jun. 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. Mercado de trabalho brasileiro. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/81c9b2749a7b8e5b67f9a7361f839a3d.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/81c9b2749a7b8e5b67f9a7361f839a3d.pdf). Acesso em: 17 jul. 2019.

MAGALHÃES, L. E. R. O trabalho da mulher à luz da OIT. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 1º maio 2014. Disponível em: [http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14756](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14756). Acesso em: 9 set. 2018.

OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Reengenharia do tempo**. Rio de Janeiro: Rocco, 2003.

PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo. Desigualdades de gênero em trabalho pago e não pago no Brasil: uma análise das distribuições de tempo de homens e mulheres entre 2001 e 2015. **Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise**, Brasília: Ipea, ano 25, n. 66, abr. 2019. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=34732](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34732). Acesso em: 17 jul. 2019.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento: Justificando, 2017.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Emílio, ou da educação**. Tradução Sérgio Milliet. 3. ed. São Paulo: Difel, 1979.

SANTOS, Renato Vale; RIBEIRO, Eduardo Pontual. **Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”**. 2006. 34 f. Dissertação (Mestrado)-Centro Universitário Newton Paiva, Belo Horizonte/Programa de Pós-Graduação em Economia UFRGS, Porto Alegre, 2006. Disponível em: [www.ie.ufrj.br/datacenterie/pdfs/seminarios/pesquisa/texto06\\_05\\_02.pdf](http://www.ie.ufrj.br/datacenterie/pdfs/seminarios/pesquisa/texto06_05_02.pdf). Acesso em: 30 ago. 2018.

THOMÉ, Candy Florencio. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2012.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The global gender gap report 2018**. Geneva: WEF, 2018. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.

# DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E RAÇA: o abismo entre as leis e a realidade

CREMASCO, Thais\*

**Resumo:** Este artigo tem como objetivo discutir o ambiente de trabalho como sendo uma extensão e exemplificação da estrutura social brasileira, que se caracteriza por ser sexista e racista. A partir desta afirmativa, apresentar e entender essa problemática presente no mercado de trabalho, quais os indicativos que produzem essa lógica desigual e então propor apontamentos, através de leis e políticas públicas, que possam nortear caminhos para a diminuição dessas desigualdades e discriminações.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho. Gênero. Raça. Mulheres. Negros.

## 1 INTRODUÇÃO

Ambiente de trabalho é local de segregação social. Ora por gênero, ora por raça, e também na síntese das duas variáveis. Essa lógica já está dada e estabelecida no Brasil considerando a estrutura histórica de passado escravocrata e a estrutura cultural patriarcal. Portanto, mulheres e pessoas negras estão categorizadas, ainda em contextos atuais, como não sujeitos sociais que apresentam legitimidade para ocupar determinados postos de trabalho e atividades laborais que indicam cargos elevados nas hierarquias organizacionais das empresas. A discriminação

---

\*Formada em Direito pela Universidade Paulista e pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário. Fundadora do Grupo Mulheres pela Justiça. Presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas de Campinas-SP.

por raça e gênero se estabelece de múltiplas formas, subjetivas inclusive, como por exemplo no estabelecimento dos critérios para contratação e avaliações internas, e também nos exemplos objetivos e práticos, ao serem observadas as desigualdades salariais, de rendimentos entre mulheres e homens no Brasil. Em grande parte a inserção no mercado de trabalho se difere por sexo - as ocupações mais precárias têm maior participação feminina. Ainda, considerando o aspecto raça, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, o acesso ao rendimento por raça ou cor apresenta maior proporção de pessoas sem renda entre os pretos ou pardos (27,4%), comparativamente à população branca (22,6%). Em 2000, a proporção de pessoas com rendimento até 1 salário-mínimo era de 19,8%, sendo ligeiramente maior entre as mulheres (20,8%). Em 2010, essas proporções se elevaram para 29,8% e 33,7%, respectivamente.

O acesso desigual aos rendimentos, isto é, salários diferentes entre homens e mulheres, pessoas negras, pessoas brancas, mesmo em condições de cargos/postos de trabalho e competências em condições iguais, é a demonstração objetiva da prática discriminatória entre gênero e raça. Sobretudo quando os cargos ocupados são de gerência, diretoria, que tratam de gerir e decidir os processos das atividades laborais junto com as responsabilidades sobre os outros trabalhadores.

Pensando sobre o lugar de protagonismo e a psicologia social do trabalho, Santos, Diogo e Shucman apontam o trabalho como atividade que define o ser social, e o ato laboral como responsável pela modificação do meio e do sujeito que o executa, inclusive ao se precarizar e invisibilizar através de práticas discriminatórias:

Raça e gênero, categorias sociológicas, são essenciais para a compreensão das relações sociais cotidianas. As ideias de raça e de gênero estão presentes em diferentes experiências da vida social: nas distribuições de recursos e poder, nas experiências subjetivas, nas identidades coletivas, nas formas culturais e nos sistemas de significação. No cotidiano brasileiro, raça e gênero sedimentam e estruturam

não só desigualdades socioeconômicas, mas também simbólicas e culturais, relativas às mulheres e aos negros. (SANTOS; DIOGO; SHUCMAN, 2014, p. 18).

Se permeiam as relações sociais, logo, também estão presentes nas relações das organizações, no ambiente de trabalho.

A Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, de 1998, coloca o fim da discriminação no ambiente de trabalho como uma de suas principais diretrizes, porque entende que é esta também uma forma de se fazer justiça social. Foram desenvolvidas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT - políticas para eliminação da discriminação no emprego e nas ocupações laborais como forma de promover igualdade racial no Brasil. E são as ações governamentais que contribuem com a promoção de oportunidades de fato igualitárias no mercado de trabalho.

No entanto, duas décadas depois da Declaração, o que se apresenta como avanço, tanto nas políticas públicas quanto na maneira verdadeiramente prática em relação a esse cenário?

Voltando mesmo à questão da remuneração, atualmente o que ainda se apresenta é o salário cerca de 20% inferior às mulheres em relação aos homens, sobretudo mulheres negras, ainda que se conste igualdade salarial na CLT desde sua concepção em 1943.

Mesmo nas Convenções da OIT em décadas anteriores à Declaração, já se discutia e se tratava sobre a igualdade de remuneração, como nas Convenções 100 e 111. Elas foram ratificadas no Brasil na questão do emprego, renda, gênero. Porém, nada foi posto em prática naquele momento. E atualmente? O que de fato é vivenciado nas corporações em termos práticos com a intencionalidade de erradicar a discriminação por gênero e raça?

O que se vê são reiteradas denúncias de descumprimento dos compromissos assumidos, revisões e novas proposições de políticas públicas nessa direção, sobretudo apresentadas nos governos dos últimos 15 anos.

Um exemplo é o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, criado em 2005, coordenado pelo Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos, extinto em 2017. Trata-se de um programa estruturado em gestão de pessoas, no qual são contemplados: recrutamento e seleção, capacitação e treinamento, ascensão funcional e plano de cargos e carreira (salário e remuneração), políticas de benefícios, programas de saúde e segurança, eixo de cultura organizacional, mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminações de gênero e raça e de combate à ocorrência de assédios moral e sexual, prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização, e a propaganda institucional interna e externa.

Esse Programa recebeu, desde sua criação, empresas públicas e privadas que a ele aderiram, de modo que estas corporações se qualificassem e promovessem a igualdade entre mulheres e homens, estimulassem a presença de mulheres e pessoas negras no ambiente de trabalho, e assim ganhassem o Selo Pró-Equidade de Raça e Gênero.

Embora o contexto político atual e as decisões governamentais que apresentam novos modelos e formas de lidar, ou melhor, de não estabelecer propostas nessa direção, é importante buscar o que foi recentemente elaborado e discutido como política pública objetivando o fim da discriminação, até mesmo para que se possam encontrar os referenciais do âmbito político.

Ainda nesse sentido, o que se quer também discutir neste artigo é sobre quais serão os caminhos através da lei, das políticas públicas e da educação para a não discriminação no ambiente de trabalho, diante da atual mudança de conjuntura política no Brasil a partir de 2018, que atinge diretamente as decisões sobre a classe trabalhadora, sobretudo quem se enquadra nas variáveis expostas à vulnerabilidade socioeconômica, como as mulheres e as pessoas negras.

## **2 AMBIENTE DE TRABALHO E O RACISMO: extensão da estrutura racista brasileira**

Está posto como condição social e histórica brasileira o passado escravocrata; logo, a perspectiva universal e naturalizada nas relações sociais sobre o senhor a quem se deve obediência é o homem branco:

As Ciências Humanas costumeiramente tecem suas teorizações e desenvolvimentos conceituais a partir de uma perspectiva tida como universal de 'homem-branco-heterossexual-civilizado-do-Primeiro-Mundo', ignorando aqueles/as que desviam desse modelo de referência [...]. (SANTOS; DIOGO; SHUCMAN, 2014, p. 17).

Esse passado do Brasil, no qual se utilizou economicamente da mão de obra escravizada de africanos e descendentes de africanos, definiu o trabalho e a associação da imagem do sujeito a quem “por direito” tem competência de ocupar cargos de liderança - logo, com melhores condições de trabalho e melhores remunerações. É o branco senhor - dono por excelência - único capaz, competente e estabelecido para desenvolver determinados trabalhos em determinados cargos.

Determinação também colocada para pessoas negras. Ocupações com menores remunerações, em ambientes precários, em atividades de servilidade. Sendo o trabalho a atividade que define o ser social, o ato laboral responsável pela modificação do meio e do sujeito que o executa, isso inclui, portanto, a situação de precarização do trabalho como sendo a realidade do perfil dos trabalhadores identificados como negros e pardos.

Em 2017, a Fundação Palmares apresentou a seguinte reflexão:

Estudo divulgado pelo Instituto Ethos e pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) analisou a composição racial, social e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e concluiu que, quanto mais se sobe na pirâmide dos cargos, menos representativa se torna a presença de pretos e pardos. Eles correspondem a apenas 4,7% das posições executivas. A situação tem se alterado - em 2001, afrodescendentes ocupavam 2,6% desses postos -, mas a passos mais lentos que o necessário. E o pior: as direções das companhias não se preocupam muito com isso, pois mais de 80% das organizações analisadas não contam com ações afirmativas raciais em nenhum nível hierárquico. Para completar, a visão de gestores sobre o assunto é problemática: 48,3% dos chefes acreditam que a baixa proporção de negros em boas posições se deve à falta de qualificação profissional deles para os cargos e 10,3% atribuem a disparidade à falta de interesse pelos cargos. (STREIT, 2017).

A relação perversa entre os processos históricos de escravização dos povos negros africanos e as decisões políticas que os marginalizaram e não incluíram seus descendentes, mesmo após a Abolição de 1888, na escolarização/alfabetização, na categoria de classe trabalhadora remunerada, é reflexo e resultado da realidade discriminatória, sob formas objetivas e subjetivas, ainda nos dias atuais.

Portanto, a não presença das pessoas negras nas empresas e organizações, ocupando cargos no topo das pirâmides hierárquicas, ainda é atual. Há avanços, porém tímidos e vagarosos. Trata-se da combinação do escravismo brasileiro com a estrutura racista que permeia as relações sociais, culturais e educacionais, com consequências econômicas que ainda mantêm as pessoas negras expostas aos mais variados exemplos de discriminação nas relações de trabalho no Brasil.

### **3 AMBIENTE DE TRABALHO E MULHERES: contexto sexista**

Mercado de trabalho e direitos trabalhistas que protegem a mulher que exerce atividade laboral fora do ambiente doméstico é discussão no Brasil há pelo menos 76 anos, data de nascimento da Consolidação das Leis do Trabalho, que apresenta normas que estabelecem avanços nos vínculos empregatícios da mulher. Em 1944, ano da primeira alteração da CLT, passa a ser admitido o trabalho noturno da mulher em algumas atividades, desde que esta seja maior de 18 anos.

O estudo da evolução da mulher no mercado do trabalho apresenta o seguinte:

Logo, ocorreram algumas alterações na CLT e a primeira alteração foi em 1944, quando foi admitido o trabalho noturno da mulher em algumas atividades, desde que esta seja maior de 18 (dezoito) anos. Tem-se na CLT um Capítulo (Capítulo III do Título III) destinado exclusivamente ao trabalho da mulher, dispostos nas seguintes seções: I - Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher; II - Do trabalho noturno; III - Dos períodos de descanso; IV - Dos médicos e locais de trabalho; V - Da proteção à maternidade; VI - Das penalidades.

Ao analisar o conteúdo de tais normas, o que se verifica é que no ínfimo de cada regra se busca a proteção da mulher no tocante à sua saúde, sua moral e sua capacidade reprodutiva, todos relacionados à manutenção da dignidade da pessoa humana. (LUZ, [ca. 2012]).

Junto à CLT, décadas depois, a promulgação da Constituição Federal endossa os avanços, através da Lei, da proteção à mulher trabalhadora:

Como resta sabido, a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi um grande marco para a proteção da mulher no mercado de trabalho, conferindo direitos e proteção à mesma, garantindo assim, uma nova etapa à mulher trabalhadora, demonstrando não só a evolução da mulher no mercado de trabalho, mas também a evolução da sociedade.

No primeiro capítulo será tratado o surgimento do direito do trabalho e da figura feminina no mercado de trabalho, sendo um breve histórico trazendo as considerações iniciais e demonstrando a importância do direito do trabalho, a entrada da mulher no mercado e os motivos que levaram à sua inserção. (LUZ, [ca. 2012]).

Apontando esses dois marcos na história das leis brasileiras e os direitos da mulher trabalhadora que exerce atividade laboral fora do contexto doméstico, fica exposto que há muito tempo se discute e se busca o estabelecimento de normas que ratifiquem a presença e a atividade das mulheres no mundo do trabalho. Então por que discutir e falar sobre discriminação?

Há múltiplos fatores que podem ser apontados como fatos e dados. Menores remunerações, cultura patriarcal, sexismo, assédio moral e sexual.

No mesmo estudo citado sobre a evolução, tem-se o seguinte:

[...] de acordo com as autoras Adriana Reis de Araújo e Tânia Fontenele-Mourão, desde o fim do século XIX, as operárias que na época representavam 78,3% da força de trabalho utilizada na indústria e, principalmente, no setor têxtil, tinham participado e, às vezes, até tomado a iniciativa das lutas pela redução da jornada de trabalho, pelo aumento dos salários e pela melhoria das condições de trabalho nas fábricas. Mas, não tomavam parte ativa nas decisões do movimento, seus combates eram quase sempre perdidos, sua mobilização espontânea permanecia,

na prática, ausente das negociações encetadas durante as greves.

Afirmam ainda as autoras, que no discurso operário, as operárias eram vistas mais como futuras mães, educadoras, que não pertenciam ao mundo do trabalho, companheiras, mas não como inteiramente operárias. Esta situação se agravava em relação às adolescentes, que eram consideradas mão de obra ainda mais barata e largamente utilizada na indústria. (LUZ, [ca. 2012]).

Portanto, a resposta da questão, assim como sobre o preconceito racial no mundo do trabalho, está nas raízes dos processos históricos e culturais. E ao observar esta cultura, no caso, a brasileira, com característica fundamentalmente patriarcal, em perspectiva social, Santos, Diogo e Shucman apresentam:

A categoria gênero surgiu em substituição ao termo sexo, pois este produzia entendimentos fundados somente no biológico. Conforme Fonseca (2000, p. 103) ‘...ninguém se faz homem ou mulher apenas pelo fato de ter nascido macho ou fêmea, as identidades subjetivas são masculinizadas e feminizadas a partir de longos processos de inculcação e socialização’. Gênero transcende o corpo e se inscreve nas relações sociais estabelecidas nas instituições, nas estruturas, nas práticas cotidianas etc.

De modo geral, observa-se que os jogos de poder entre homens e mulheres estão longe do equilíbrio, ocorrendo uma dominância histórica do masculino sobre o feminino. Fávero (2010) aponta para uma concepção dualista, de herança grega, inocentada pela naturalização das diferenças, que opõe homens e mulheres, impregna-se na linguagem cotidiana produzindo e reproduzindo estereótipos do tipo ‘a mulher é mais amável, o homem é mais bruto’; ‘a mulher chora à toa, o homem é mais racional’. (SANTOS; DIOGO; SHUCMAN, 2014, p. 20).

São as diretrizes baseadas na lógica das diferenciações biológicas entre homens e mulheres que resultam nas práticas culturais, e que vão nortear a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, ainda que as normas e leis estejam estabelecidas, porém não exercidas, não executadas na sua plenitude.

#### **4 RAÇA E GÊNERO: a mulher negra como síntese da discriminação**

Chegando nesta parte da reflexão que o artigo se propõe a fazer, é importante a compreensão de que a convergência das variáveis de raça e gênero definem os limites da precarização das relações de trabalho, da informalidade e das múltiplas jornadas inseridas nas profissionais mulheres negras.

O Instituto Ethos, em conjunto com o BID - Banco Interamericano de Desenvolvimento, fez um estudo apresentando dados denominados Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça. De acordo com o estudo, o rendimento médio real das mulheres brasileiras equivale a 70% do que recebem os homens. O recorte racial mostra ainda a diferença dos salários entre mulheres negras e homens brancos. Elas, as mulheres negras, recebem pelo menos 42% a menos que eles, os homens brancos.

Mulheres negras são maioria no setor informal, no emprego doméstico sem registro. A Agência da ONU Mulheres aponta que, entre os anos de 2014 e 2017, 82% das vagas informais foram ocupadas por mulheres negras. São elas que se inserem nas atividades empreendedoras, uma vez que são perfil de profissionais mais expostas às condições de vulnerabilidade, em relação aos direitos trabalhistas, e às situações de flexibilização do mercado de trabalho.

Conforme aponta Santos, Diogo e Shucman,

[...] as mulheres negras são ‘a síntese da dupla discriminação de gênero e raça na sociedade brasileira:

mais pobres, em situações de trabalho mais precárias, com menores rendimentos e as mais altas taxas de desemprego'. A tese da 'dupla desvantagem' supõe que efeitos de gênero e raça são aditivos de modo que a mulher não branca sofreria a soma de preconceitos associada aos dois tipos de *status* subordinados [...]. (SANTOS; DIOGO; SHUCMAN, 2014, p. 24).

Na história organizacional brasileira, desde que a mulher foi inserida no mercado de trabalho, instituído na criação da CLT (1943), pode-se apontar o fato de que houve apenas uma *CEO* (*Chief Executive Officer* - Diretora Executiva) mulher e negra: Raquel Maia, *CEO* de lojas do mercado de luxo. Em 2018, quando entrevistada, ela mesma afirmou que “o luxo é loiro, magro e tem olhos azuis”. Em 2010, Maia foi contratada pela joalheria P, passando a ser a *CEO* de sua filial no Brasil. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, de 2016, apenas 3 mulheres comandavam algumas das 200 maiores companhias do país e, em 2017, nenhuma liderava alguma das 60 empresas do Índice Bovespa. Trata-se, portanto, de um situação de extrema exceção. Não há mulheres negras ocupando os altos cargos das empresas brasileiras.

Ao se refletir sobre a afirmação de Raquel Maia, é necessário apontar o sexismo interseccionado ao preconceito racial, presente no ambiente de trabalho - ele também se mostra na obrigação culturalmente naturalizada em relação aos atributos estéticos e padrões de apresentação dos profissionais.

Para as mulheres, por exemplo, o cabelo sempre foi alvo de discriminação, e obrigatoriamente condicionado a ser utilizado de modo que se enquadrasse ao padrão socialmente estabelecido. No estudo feito por Lage e Souza para o Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, cujo tema é “Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente de organizacional”,

[...] para o empregador, o empregado tem que refletir uma imagem cosmopolita e moderna, associada

ao estilo de vida urbano. Em sua pesquisa na cidade de Salvador identificou vários balconistas, caixas e vendedores (que variavam o tom da pele de marrom escuro para claro) magros, pele lisa e jovem e cabelos lisos ou longos. Assim, espera-se que a mulher negra que trabalha em um ambiente corporativo vá seguir os padrões atribuídos de vestimenta, discurso e comportamento, que é normalizado pelo branco. Desde que o cabelo crespo é comumente considerado símbolo de resistência à supremacia branca, tornou-se ‘inaceitável’ no ambiente corporativo [...]. (LAGE; SOUZA, 2017).

Há também, para além das exigências estéticas estabelecidas para as mulheres negras, crimes que envolvem assédio moral e sexual. Diante desse contexto, campanhas e programas entre os coletivos organizados pelos movimentos de mulheres negras têm, neste momento, apresentado a problemática, discutido e refletido acerca do protagonismo da mulher negra na sociedade. A passividade, que muito o senso comum toma como aceito perante as normas discriminatórias no ambiente de trabalho, é discursos falacioso ao se observar, por exemplo, os posicionamentos e os eventos que debatem este tema:

[...] pauta de luta dos movimentos coletivos de mulheres negras com ações desenvolvidas na promoção de eventos/mobilizações como o Encrespa Geral, Encontro das Pretas, Encrespando, Meu Cacho & Meu Crespo, comemorações do dia da Mulher Negra, Latino-americana e Caribenha (25 de julho) e da 1ª e 2ª Marcha do Orgulho Crespo (2015-2016). O tema tem dimensão tão notória que tramita na Câmara de Deputados do Estado de São Paulo um projeto de Lei (n. 1.207) para instituir o Dia do Orgulho Crespo, proposto pela Deputada Leci Brandão. (LAGE; SOUZA, 2017).

Esses movimentos se mostram protagonistas e têm garantido visibilidade frente à problemática enfrentada pelas profissionais

mulheres negras. Ainda, acabam por pautar discussões em instituições que se propõem a compreender e buscar mudança desse quadro, como a ONU Mulheres, que reuniu neste julho de 2019 o Comitê Mulheres Negras Rumo a um planeta 50-50 em 2030, que visa a priorização das mulheres negras como resposta do Brasil aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Santos, Diogo e Shucman, no estudo, concluem:

[...] cabe pontuar que aqueles que estão de alguma forma discriminados ou excluídos de contextos importantes – população negra, mulheres e, em especial, mulheres negras – não são passivos diante da adversidade. Logo, não se deve precipitar crenças que atrelem esses atores ao local da aceitação e da passividade. Com os recursos disponíveis, mesmo diante de um quadro de escassez, pode ocorrer o enfrentamento. Acreditamos que esse é um foco importante a ser dado à questão: as capacidades de resistência e de enfrentamento, que inclusive podem ser potencializadas por meio de políticas públicas coerentes. (SANTOS; DIOGO; SHUCMAN, 2014, p. 26).

## 5 CONCLUSÃO

Pensar sobre a busca pela erradicação da discriminação de raça e gênero no ambiente de trabalho e refletir sobre o abismo entre as leis e a realidade, tema proposto para a construção deste artigo, é certificar que fique esclarecido que a busca pela mudança desse cenário, ainda racista, ainda machista, acontece por meio das ações e do protagonismo dos movimentos negros, sindicais, feministas.

São esses coletivos que colocam em pauta a discriminação, a diversidade racial e de gênero no mercado de trabalho e nas empresas. As propostas de discussões que se tornam leis, que estão no centro dos debates e eventos ocorridos em instituições como a ONU, ou nas

Convenções da Organização Internacional do Trabalho, e, ainda, as implementações de políticas públicas se dão à medida que negros, negras e mulheres se organizam para denunciar o que vivenciam.

As organizações empresariais tiveram que passar a repensar seus modos de contratação, como, por exemplo, a exigência de requisitos como idade, gênero, raça, padrão estético ou físico. Ainda, encontrar soluções que visem novas maneiras de relações sociais na convivência diária e na cultura interna das organizações.

Além do que, as ações visivelmente discriminatórias, como as diferenças salariais, as exigências nas contratações e as práticas racistas e sexistas expostas no dia a dia, também devem ser apresentadas como desafio e metas pelas empresas. A mudança de cultura deve estar no centro das discussões nos departamentos de recursos humanos, por exemplo.

Nessa lógica, a relação entre as leis que submetam equidade e as práticas educacionais presentes na vida diária das empresas, de modo que estabeleçam educação sobre raça e gênero no ambiente corporativo, é um caminho que pode apontar soluções. Ora pela diminuição de práticas discriminatórias e transformação de um ambiente de trabalho hegemônico, masculino e branco, ora pela erradicação completa do racismo e sexismo.

Educação não racista e não machista deve estar presente no ambiente de trabalho, ao se refletir, por exemplo, que se trata de um contexto que é extensão do ambiente escolar.

Portanto, se nas diretrizes educacionais, ensinamentos e práticas devem se alinhar para combater o racismo e a discriminação por gênero, de modo que a formação de seres humanos esteja diretamente convergida à compreensão de respeito à diversidade, por qual motivo não se pensar nessa mesma lógica, como extensão, no ambiente de trabalho?

Esse alinhamento e mudança de cultura dentro das empresas necessita, então, de implementação de políticas públicas, buscadas através do rigor da lei como instrumento de mudança, até que as

práticas antidiscriminatórias estejam devidamente inseridas na cultura das organizações empresariais e na vida cotidiana de seus profissionais.

É na congeminação entre educação, políticas públicas, leis de incentivo, e leis que punam discriminação e descumprimento que se pode encontrar o caminho que encurte e se busque a erradicação do racismo e do sexismo nas corporações e na cultura praticada na vida profissional. Entendendo, certamente, que se trata de práticas sociais e culturais de toda a sociedade. Logo, o mundo do trabalho é reflexo e extensão dessa problemática.

### **Brasil, OIT e o diálogo tripartite:** depoimento de participação na Convenção em Genebra em 2019

Quando se fala de exemplo de descumprimento das políticas pública, é importante salientar que o Brasil, nos últimos 13 anos, não esteve incluído na “lista curta” da OIT, sendo visto como um país que respeitava as Convenções ratificadas. Porém, neste ano de 2019, pude acompanhar de perto a inclusão do Brasil nessa lista, expondo para o resto do mundo que o país não se preocupa com a justiça social e o trabalho digno, tema da Convenção da OIT em 2019, comemorando seu centenário.

O desrespeito no que se refere à justiça social e ao trabalho digno também passa pelas condições de trabalho presentes nas categorias expostas, nas vulnerabilidades sociais e também nas profissionais, ou seja, mulheres e pessoas negras.

Representando a Associação dos Advogados Trabalhistas de Campinas, tive a honra de participar de longos debates na Comissão sobre Violência de Gêneros nos locais de trabalho. Neste âmbito adotou-se a Convenção 190, instrumento poderoso para combater a violência de gênero no mercado de trabalho.

Em análise otimista, prefiro acreditar que o Brasil não seguirá descumprindo os tratados que ratifica, mas sim começará a caminhar rumo à justiça social e igualdade.

A experiência na OIT chamou atenção para a importância das discussões nas comissões. Como exemplo, foram chamados 40 países, sendo 24 analisados, cujas normas referentes são estudadas de maneira que as comissões possam requerer canais de diálogo para que se compreenda o cenário atual do mundo do trabalho em determinado país, como a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017 no Brasil.

A Convenção 190, pensada e instituída neste ano de 2019, pode voltar a ser discutida, e através dela denúncias sobre violência de gênero no mercado de trabalho podem e devem ser feitas.

Essas práticas e procedimentos são eficientes ao se refletir que as instituições internacionais e os conjuntos de países estão pensando e buscando implementações de políticas públicas, visando dignidade, justiça social e equidade, combatendo racismo e sexismo.

No entanto, é preciso apontar que os reiterados descumprimentos do Brasil nas Convenções ratificadas deixa o país exposto internacionalmente. Fica explícito para o mundo que o país não respeita as normas estabelecidas, mesmo sendo signatário das diretrizes propostas pela OIT. Como no caso do descumprimento da Convenção 98, que incluiu o Brasil, juntamente com mais 23 países, na chamada “lista suja” de nações que violam as convenções internacionais do trabalho.

Nesse contexto, durante a Convenção de 2019 a comissão concluiu que no caso Brasil, há ausência de diálogo tripartite, isto é, sindicatos, empresas e governo não dialogam. O que é, de fato, uma realidade brasileira.

Diante da conjuntura política atual, iniciada pelas mudanças ocorridas com a Reforma Trabalhista, seguida do fim do Ministério do Trabalho, e agora com a real possibilidade de Reforma na Previdência Social e uma Medida Provisória que se assemelha a uma nova Reforma Trabalhista, não se atende, de fato, os interesses dos perfis dos profissionais economicamente mais vulneráveis, que explicitamente necessitam de políticas de seguridade social. Está visível que não há diálogo, ao menos em curto prazo.

O governo parece recriminar o multilateralismo do sistema de controle da OIT, que é princípio fundamental para construção de uma sociedade democrática.

Ainda que, repito, em análise otimista sobre os rumos que caminham para combater a discriminação, aponto que é um contexto delicado, ao se pensar na necessidade fundamental do diálogo tripartite face à conjuntura politicamente apresentada atualmente no Brasil.

A busca pelo fim da discriminação de raça e gênero no mundo do trabalho, no Brasil, posto ao longo desse artigo como cenário racista e sexista, passa justamente pelo diálogo tripartite em âmbito internacional. Se é missão da OIT a promoção de acesso a trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade, é através do diálogo tripartite que se pode pensar e praticar a superação da pobreza e da desigualdade social, garantir a governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Diretrizes apresentadas justamente pela OIT, e que países como Brasil, uma vez sendo signatários, têm como dever cumpri-las.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia (Org.). **Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações**. São Paulo: LTr, 2007.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos/Banco Interamericano de Desenvolvimento, maio 2016. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil\\_social\\_racial\\_genero\\_500empresas.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf).

LAGE, Mariana Luísa da Costa; SOUZA, Eloisio Moulin de. Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. **RGSA Revista de Gestão Social e Ambiental**, Recife, dez. 2017. Disponível em: <https://rgsa.emnuvens.com.br/rgsa/article/view/1378>.

LUZ, Gabriela de Almeida Ribeiro. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Brasil Escola Monografias**, Goiânia, [ca. 2012]. Disponível em: <http://brasileSCO.la/m15047>.

MARCONDES, Mariana Mazzini; PINHEIRO, Luana; QUEIROZ, Cristina; QUERINO, Ana Carolina; VALVERDE, Danielle (Org.). **Dossiê mulheres negras**: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013. Disponível em: [http://ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&id=20978](http://ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&id=20978).

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução. **JurisWay**, 22 jul. 2011. Disponível em: [https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=6254](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254).

ONU MULHERES BRASIL. **Estudos**. Brasília, [ca. 2016]. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/empoderamento-economico/estudo/>.

SANTOS, Elisabete Figueroa dos; DIOGO, Maria Fernanda; SHUCMAN, Lia Vainer. Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 17-32, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v17n1/a03v17n1.pdf>.

STREIT, Máira. Por mais negros em cargos de chefia. **Fundação Cultural Palmares**, Brasília, 22 mar. 2017. Disponível em: <http://www.palmares.gov.br/?p=44870>.

# IV

## ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO:

desafios regulatórios e protetivos num  
mundo globalizado e tecnológico

# PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A RESSIGNIFICAÇÃO DO ELEMENTO DA SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

SILVA, Gabriela Costa e\*  
MAGALHÃES, Renata Oliveira\*\*

**Resumo:** O artigo tem por intuito iluminar o instituto da subordinação jurídica como elemento caracterizador da relação de emprego, para fins de se buscar um sentido apropriado do termo em conformidade com novas formas de contratação de caráter marcadamente precarizante. Utiliza-se do método dedutivo, iniciando-se por uma explanação teórica para, após, analisar os seguintes casos particulares: a figura do empregado hipersuficiente, inserida na Consolidação das Leis do Trabalho após a Reforma Trabalhista; a terceirização, que hoje pode ser praticada de maneira irrestrita, e por último as novas formas de trabalho auxiliadas por meios telemáticos de controle, falando-se sobre o fenômeno da “uberização”.

**Palavras-chave:** Subordinação. Trabalho. Relação de emprego. Reforma trabalhista.

## 1 INTRODUÇÃO

A inserção de novas formas de trabalho flexibilizadas em decorrência da nova forma de organização do trabalho, bem como

---

\*Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Santa Cruz. Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia. Analista Processual do Ministério Público da União e Editora Assistente da Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano (PRT 15ª Região). Professora Convidada da Pós-Graduação *Lato Sensu*, especialização em Direito e Processo do Trabalho, na Universidade Presbiteriana Mackenzie Campinas.

\*\*Graduada em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Pós-Graduada em Direito Aplicado ao Ministério Público da União. Analista Processual do Ministério Público da União (PRT 15ª Região).

das recentes alterações legislativas trazidas pelas Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) colocaram em discussão o elemento conceitual da subordinação nas relações de emprego no Brasil.

No contexto atual, o desvirtuamento deste instituto pode representar retrocesso e violação a diversos dispositivos constitucionais, contrariando a essência do Estado Democrático de Direito, que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, *caput* e incisos III e IV), e por objetivos a erradicação da pobreza, da marginalização e redução das desigualdades sociais (art. 3º, III).

É possível verificar, então, que as inovações legislativas demandam que seja lançado um novo olhar sobre o conceito de subordinação jurídica, sendo necessário verificar como tais mudanças colocam em risco o núcleo basilar do Direito do Trabalho, cuja essência consiste na necessidade de proteção do trabalhador hipossuficiente diante do elevado grau de desigualdade existente entre as partes.

## 2 SUBORDINAÇÃO: evolução conceitual e acepções práticas

É cediço no âmbito doutrinário e na jurisprudência que a subordinação é uma das características mais elementares da relação de emprego, se não for o atributo que melhor destaca a singularidade desta situação jurídica.

Em termos de técnica legislativa, a CLT traz o conceito de relação empregatícia sob as óticas subjetiva e objetiva, esclarecendo sobre as figuras do empregador e do empregado, bem como definindo o que se pode entender como prestação de serviços para essa finalidade, por meio dos arts. 2º, 3º e 4º do seu texto:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e **dirige a prestação pessoal de serviço**. [...]

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência** deste e mediante salário. [...]

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado **esteja à disposição do empregador**, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. (BRASIL, 1943) (grifo nosso).

Fazendo-se o traçado cirúrgico do elemento da subordinação nos termos acima, pode-se dizer que esta se encontra nas previsões de “direção” pelo empregador e “dependência” pelo empregado para a prestação dos serviços e, também, pela indicação da “disponibilidade” deste para aguardar ou executar ordens em prol da atividade econômica na qual se insere.

Para além desta singeleza da definição legal, há que se ponderar que o termo passou por diversas fases em sua acepção, tudo em conformidade com a evolução do Direito do Trabalho e das relações sociais desenvolvidas.

A doutrina especializada sobre o assunto delimita a existência de pelo menos três formas distintas de subordinação, quais sejam: a clássica, a objetiva e a estrutural, para além da figura da “parasubordinação”, elemento híbrido.

No estudo dessas dimensões, Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 352) define que a **subordinação clássica** seria aquela em que mais intensamente se verifica o poder de direcionamento do empregador nas atividades obreiras. Visualmente falando, seriam as relações travadas no “chão de fábrica”, em que há a contornada figura do poder diretivo devido à constante presença dos prepostos no controle da produção.

Já a **subordinação objetiva**,

[...] se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de

serviços, ainda que afrouxadas as amarras do vínculo empregatício. (DELGADO, 2018, p. 352).

Nesse caso, pode não haver ingerência plena do empregador nas atividades do empregado, havendo uma atenuação da intensidade do controle patronal. Nesse sentido:

No caso do trabalho em domicílio, o obreiro se encontra fora do estabelecimento empresarial, pode determinar o seu horário de trabalho, ser proprietário dos seus instrumentos laborativos e está submetido a um controle patronal menos intenso. De fato, em regra, ele apenas recebe instruções iniciais para a realização da sua prestação, sendo verificada a conformidade do resultado do trabalho com as diretrizes patronais, em geral, somente ao final, quando entregue o produto ou realizado o serviço. A subordinação pode ser visualizada no fato de o trabalhador em domicílio depender economicamente do tomador dos seus serviços, não ser dotado de uma organização empresarial própria (embora preste a sua atividade em local próprio), não trabalhar para uma pluralidade indeterminada de consumidores, mas, sim, para um ou poucos empresários ou intermediários e não assumir, substancialmente, os riscos de sua atividade. Embora nessa forma de trabalho não se faça presente uma personalidade rigorosa (pois o obreiro pode laborar, por exemplo, com o auxílio de seus familiares), há intervenção da empresa em sua atividade, revelada por fatos como continuidade, expectativa permanente, a fiscalização, por vezes, a imposição de preço, correções, etc. (PORTO, 2009, p. 52).

A **subordinação estrutural**, de sua vez, teve sua construção teórica a partir da pactuação de novas relações no mundo do trabalho, a exemplo dos contratos de terceirização. Nestes, embora não haja, em tese, o direcionamento direto dos serviços prestados pela

tomadora, é possível verificar que o trabalhador acaba por se inserir em sua dinâmica por acolher, ainda que estruturalmente, as características da sua organização e funcionamento (DELGADO, 2018, p. 352).

Já em relação ao híbrido mencionado, Leticia Mara Pinto Ferreira (2017, p. 95) elenca que o fenômeno da “**parassubordinação**” surgiu em outros países a partir do tangenciamento entre os conceitos de trabalho autônomo e trabalho subordinado. A autora leciona que o termo surgiu na Itália como resposta encontrada para garantir a tutela de trabalhadores que nem preenchiam os critérios típicos da subordinação, nem poderiam ser considerados como autônomos propriamente ditos. Embora não se aplique de maneira determinada ao ordenamento jurídico brasileiro, a existência dessa figura jurídica, em outros Estados, denota a tendência da dissolução dos contornos da relação empregatícia, ainda mais em contexto de precarização, desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho.

Sendo assim, é necessário ponderar que o elemento da subordinação nas relações estudadas não pode ser extraído de situações características pontuais, uma vez que pode se expressar de diversas formas, a depender da natureza e da forma de consecução da atividade prestada pelo trabalhador. Nesse esteio, sugerimos que se avaliem alguns critérios para fins de evidenciação do elemento subordinativo:

a) **critério econômico:** não há necessidade de que o empregado tenha como única fonte de renda determinada atividade econômica para que seja subordinado a ela. É possível que tenha outros meios de subsistência e até mesmo patrimônio de valor superior ao do empreendimento a que se vincula. Esta característica deve ser questionada, por exemplo, quando da análise de cargos de chefia e da nova figura do empregado “hipersuficiente”, como será visto posteriormente;

b) **critério temporal:** diante das novas relações de trabalho, dilui-se a ideia de que a subordinação está necessariamente vinculada à delimitação de horários fixos de trabalho. Como relatado acima, o critério não se aplicaria, por exemplo, aos dirigentes, aos trabalhadores que se ativam em serviço externo e aos teletrabalhadores.

c) **critério espacial:** nas relações de trabalho remoto também não há necessidade de inserção física do empregado no estabelecimento do empregador para que se configure a subordinação, o que ocorre no caso do teletrabalho;

d) **critério técnico:** há que se ter em mente que o nível de instrução técnica do empregado não poderá ser definitivo para fins de subordinação. Em verdade, o empregador se aproveita desta mesma instrução para sua produtividade e resultados, o que não significa que o empregado deixa de ser subordinado ao poder diretivo pelo grau de instrução, ainda mais em tempos de intensa difusão do ensino superior;

e) **critério instrumental:** a figura do teletrabalho também lança por terra a utilização deste critério como única forma de aferir a existência da subordinação, uma vez que, em regra, no trabalho a domicílio o empregado é o detentor do seu instrumento de trabalho, apesar de não haver impeditivo a que o empregador os forneça por liberalidade ou por vinculação a instrumentos coletivos;

f) **critério diretivo:** acredita-se que para o estudo da subordinação importa verificar a que tipo de organização o trabalhador se ativa, independente do grau de hierarquia em que esteja localizado dentro desta. Sendo assim, basta verificar se o trabalhador acata a estrutura organizacional da empresa, contribuindo para a continuidade das atividades do empreendimento. Como mencionado anteriormente, não é necessário que existam ordens diretas de prepostos, já que limitar o poder diretivo a esta forma de atuação excluiria vasto rol de hipóteses, como dirigentes e trabalhadores de rigor técnico elevado, que dispõem de certa liberdade na consecução dos serviços;

g) **critério produtivo:** neste espaço se tem por objetivo verificar a quem aproveitaria, direta e indiretamente, a atividade realizada pelo trabalhador-empregado. Em outras palavras, verifica-se quem seriam os destinatários do serviço prestado. É uma análise de resultado e finalidade, portanto. Existe a clássica diferenciação entre o trabalhador autônomo, que atende a clientes-consumidores indeterminados e por conta própria, e o empregado, que tem destinatários definidos ou definíveis, não podendo escolher a quem aproveitará o produto dos seus

serviços, uma vez que está vinculado aos objetivos do empreendimento empregador, conforme precisado no item anterior.

Tendo esses critérios em mente, será possível destacar a subordinação do plano fático/sociológico, podendo analisá-la sob a ótica jurídico/abstrata para fins de otimizar a interpretação dos problemas da vida prática, trazidos ao operador da lei.

Relembre-se, portanto, que as características configuradoras da subordinação não podem funcionar isoladas, mas devem ser analisadas em panorama geral, sendo que a adoção de critérios únicos é uma das maneiras pelas quais a precarização se instala nas novas relações de trabalho. Por esse motivo, passa-se a se questionar sobre a subordinação nessas novas formas de trabalho nos itens a seguir.

### **3 TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE E A RESTRIÇÃO DA SUBORDINAÇÃO AOS CRITÉRIOS TÉCNICO E ECONÔMICO**

Dentre as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/2017, à Consolidação das Leis de Trabalho brasileira está a inserção do parágrafo único ao art. 444, que trata do contrato individual de trabalho e da liberdade de estipulação entre as partes. O *caput* do dispositivo, que não foi alterado pela nova legislação, estipula que haverá liberdade contratual até o limite de:

[...] tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (BRASIL, 1943).

Apesar disso, fora inserido permissivo ao parágrafo único para que o trabalhador “portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”, reputado

“hipersuficiente”, possa pactuar “livremente” sobre os temas elencados no art. 611-A da CLT, que disciplina sobre as matérias negociáveis pelos sindicatos, que teriam “prevalência sobre a lei” (BRASIL, 2017b).

Veja-se que ao fazer isso a lei acaba por igualar o poder do sindicato, ente coletivo por excelência, ao trabalhador singular tão somente em virtude da sua instrução técnica e econômica, violando de maneira direta todo o arcabouço protetivo que se desenha nas relações de emprego, desvirtuando a significância do termo subordinação.

Perceba-se, nesse caso, que alguns incisos do art. 611-A tratam de matérias que deveriam ser infensas até mesmo às negociações coletivas, a exemplo da prorrogação de jornada em ambientes insalubres (inciso XIII), uma vez que se trata de tema afeto ao meio ambiente do trabalho e à conservação da saúde e integridade física dos trabalhadores, nos termos do art. 7º, incisos XIII e XXII, da Constituição Federal.

A criação da figura do “trabalhador hipersuficiente” viola a Constituição, bem como se demonstra incompatível com a essência tuitiva do Direito Laboral. Foi bem este o entendimento proferido pelo corpo de magistrados da Anamatra ao formalizar os Enunciados da **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**, de outubro/2017, especificamente o Enunciado 49, que dispõe:

TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE. ART. 444, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT. I - O parágrafo único do art. 444 da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, contraria os princípios do direito do trabalho, afronta a Constituição Federal (arts. 5º, *caput*, e 7º, XXXII, além de outros) e o sistema internacional de proteção ao trabalho, especialmente a Convenção 111 da OIT. II - A negociação individual somente pode prevalecer sobre o instrumento coletivo se mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha as disposições fundamentais de proteção ao trabalho,

sob pena de nulidade e de afronta ao princípio da proteção (artigo 9º da CLT c/c o artigo 166, VI, do Código Civil). (FELICIANO; MIZIARA, 2018, p. 5).

O Enunciado 44 desta mesma Jornada também dispõe que é nula a cláusula contratual que importar violação ao **patamar civilizatório mínimo**, considerado como sendo o núcleo composto de direitos sob os quais recai uma **indisponibilidade absoluta**, não podendo ser de forma alguma reduzidos, sob pena de violação aos princípios constitucionais da valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e social, da inviolabilidade física e psíquica do ser humano, e do próprio princípio da dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2018, p. 1529).

De qualquer forma, o que se deve ter em mente, nesse caso, é que a subordinação nas relações de emprego perpassa o aspecto da condição econômica do trabalhador, bem como o grau de instrução que este eventualmente venha a ter. O fato de possuir diploma de curso superior não o livra de acolher o poder diretivo da empresa. Ao se lançar tratamento distintivo a tais trabalhadores fere-se também o **princípio da isonomia**, acarretando discriminação de tratamento, conforme prescrito pelo art. 1º, item “b”, da Convenção 111 da OIT<sup>1</sup>.

Nesse novo desenho, o trabalhador hipersuficiente poderá abrir mão de significativas parcelas chanceladas pelo sindicato obreiro, a exemplo da participação nos lucros ou resultados (inc. XV, art. 611-A). A prevalência do negociado, e nesse caso, mais grave, do individualmente negociado sobre o legislado fere, portanto, o princípio da

---

<sup>1</sup>Promulgada no Brasil por meio do Decreto n. 62.150/1968. Em sua redação: “1. Para fins da presente convenção, o termo ‘discriminação’ compreende: [...] b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados” (BRASIL, 1968).

aplicação da norma mais favorável, colocando ao avesso toda a matriz teórica do Direito do Trabalho.

A questão abordada remonta a debatida natureza jurídica da relação empregatícia, desvinculando-a da clássica ideia contratual para trazê-la ao âmbito das **instituições**. Sob esta ótica, o empregado estaria inserido em uma “realidade estrutural e dinâmica que teria prevalência e autonomia em face de seus próprios integrantes” (DELGADO, 2018, p. 366), sendo irrelevante, por isso, a análise pontual da vontade, uma vez que esta estará inevitavelmente vinculada ao empreendimento empregador por meio de típico contrato de adesão. Sobre o assunto, destacamos:

Sendo a relação de emprego ‘um contrato **dirigido**, de **adesão** e com forte **subordinação jurídica** do contratado’, o campo para a **livre estipulação das condições de trabalho é bastante reduzido**. A uma, porque basicamente o trabalhador aceita ou não as condições impostas de antemão pelo empregador, diante do estado de subordinação e necessidade; e a duas, porque incidem normas cogentes de proteção ao ser-humano-trabalhador. (HONÓRIO, 2017, p. 19).

Ao inserir o dispositivo debatido no ordenamento jurídico, o legislador discriminou indevidamente o trabalhador qualificado e de renda um pouco maior que a média nacional, violando a interpretação lógico-sistemática por supor que estes dois critérios, por si, acarretariam o afastamento da subordinação nas relações empregatícias, dando-lhes a possibilidade de exercer de maneira plena a liberdade contratual como definida nos termos civilistas. A alteração, portanto, viola inúmeros princípios basilares do Direito do Trabalho, a exemplo da primazia da realidade, da indisponibilidade e da não discriminação nas relações de trabalho, urgindo a atividade de repressão das demais instâncias do poder público a fim de que seja desconsiderada a previsão do ordenamento jurídico por flagrante inconstitucionalidade.

## 4 TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA, SUBORDINAÇÃO E INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA

A figura da terceirização ganhou força no universo do trabalho com a superação do fordismo e taylorismo pelo toyotismo, responsável por priorizar a desconcentração dos meios de produção por meio da horizontalização do processo produtivo (*outsourcing*), primando pela produção por demanda e pela “empresa enxuta” (SILVA; SOUTO MAIOR; FELIPPE, 2007, p. 4). Essa grande mudança foi acompanhada pelas transformações socioeconômicas que ocorreram no mundo após a Segunda Guerra Mundial, notadamente aquelas relacionadas aos avanços tecnológicos (telecomunicações, microinformática, robótica) e à abertura dos mercados internacionais, provocando uma constante reestruturação empresarial.

Diante dessas transformações, o conceito de subordinação clássica, definido no início deste estudo, deixou de ser suficiente para abarcar todas as modalidades de relações de emprego existentes, que, desde então, têm evoluído exponencialmente de modo a acompanhar o desenvolvimento da organização do trabalho.

No Brasil, a terceirização não possuía regulamentação legal, tendo sido necessária a elaboração da Súmula n. 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho para reger a realidade fática e resguardar os direitos dos trabalhadores contratados por meio desse sistema. As alterações promovidas na Lei n. 6.019/1974 pelas Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017 foram responsáveis pela regulamentação da prestação de serviços a terceiros em nosso país, inovando ao permitir a terceirização da atividade fim, o que vai de encontro ao consolidado entendimento do TST.

No entanto, em que pesem as referidas alterações legislativas terem sido alarmantes, principalmente por permitirem a terceirização da atividade principal de uma empresa, importa esclarecer que uma análise detida da norma em conjunto com o ordenamento jurídico pátrio nos permite avaliar que a terceirização irrestrita não autoriza a precarizante intermediação de mão de obra. Conforme preconizado

pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Declaração de Filadélfia, em 1944, o trabalho não é uma mercadoria. Sendo assim, o empregado terceirizado não é um insumo a ser adquirido pela tomadora de serviços.

A terceirização, nos moldes estabelecidos pela Reforma, consiste na transferência da execução de quaisquer das atividades da contratante à pessoa jurídica prestadora de serviços que possua capacidade compatível com a sua execução (art. 4º-A da Lei n. 6.019/1974). A partir da previsão legal, é possível extrair os seguintes elementos da prestação de serviços a terceiros: a) a transferência da execução da atividade à empresa prestadora; b) a autonomia da prestadora na execução da atividade, nos limites do contrato de prestação de serviços, e c) a capacidade econômica da prestadora de serviços compatível com a execução do contrato (SOUZA *et al.*, 2017, p. 12). A ausência de qualquer desses elementos descaracteriza o contrato de prestação de serviços, gerando o reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores diretamente com a empresa contratante (tomadora), em observância ao art. 9º da CLT.

O primeiro elemento consiste na **transferência das atividades** para serem realizadas por empresa contratada. Diferentemente do que ocorre no trabalho temporário (art. 2º da Lei n. 6.019/1974), na prestação de serviços a terceiros **o que se contrata é a atividade e não os trabalhadores**. Portanto, o foco está na empresa contratada e nas tarefas por esta realizadas, sendo imprescindível a ideia de especialização da prestadora. A prevalência do elemento humano no contrato, a inexistência de especialização e a falta de detenção dos meios de produção e do *know-how* pela prestadora são fortes indicativos da existência de fraude na prestação de serviços pela efetiva intermediação de mão de obra (SOUZA *et al.*, 2017, p. 15).

O segundo elemento inerente ao contrato de prestação de serviços a terceiros é a **autonomia** da empresa prestadora dos serviços na execução da atividade contratada. Nesse sentido, esclarecedor é o § 1º do art. 4º-A:

A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (BRASIL, 2017a).

Complementando esse dispositivo, deve ser mencionado o § 1º do art. 5º-A da mesma lei, o qual determina que:

É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. (BRASIL, 2017a).

Desse modo, a atividade contratada deve ser dirigida exclusivamente pela prestadora, não devendo haver direção da empresa tomadora nos serviços.

O terceiro elemento consiste na **capacidade econômica** da prestadora de serviços compatível com a execução do contrato, de fundamental importância para garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas. No Brasil sempre foi muito comum a existência de empresas prestadoras de serviços que não possuem a capacidade econômica necessária para arcar com as obrigações legais decorrentes da sua atuação, e, infelizmente, os grandes prejudicados são os seus empregados, que enfrentam severas dificuldades para obterem a concretização dos seus direitos, mormente em relação ao recebimento de verbas rescisórias. A previsão expressa no art. 4º-A, da existência de capacidade econômica compatível com o contrato, busca transformar essa realidade e inibir o surgimento das prestadoras de serviços fraudulentas, desprovidas de patrimônio, que buscam apenas promover a intermediação de mão de obra.

Sendo assim, como a norma exige a existência de capacidade econômica compatível da prestadora, ela não considera como prestação de serviço a transferência da atividade a empresa inidônea,

tratando-se, nesse caso, de mera transferência de vínculos empregatícios.

Mesmo que a lei tenha previsto requisitos para impedir o desvirtuamento do contrato de terceirização, é inegável que, ainda que lícita, a prestação de serviços a terceiros pode ser muito prejudicial ao empregado terceirizado, especialmente se o objeto contratado for a atividade principal da contratante. Essa situação favorece a discriminação entre os empregados da prestadora e da contratante, que, por vezes, poderão estar lado a lado exercendo as mesmas atividades, mas submetidos a regimes diferenciados.

Desse modo, também é preciso analisar os contratos de terceirização sob o prisma discriminatório. O contrato que proporcione a discriminação entre os trabalhadores das empresas envolvidas viola o **princípio da isonomia**, bem como a **função social do contrato**, configurando abuso de direito que, conforme o art. 187 do CC, consiste em ato ilícito ensejando direito à reparação no aspecto material e moral, consoante art. 927 do CC (SOUZA *et al.*, 2017, p. 137).

A autorização legal para terceirização da atividade fim, antes vedada pelo TST, ainda é muito recente em nosso ordenamento jurídico, não sendo possível verificar com clareza quais serão as repercussões práticas dessa mudança. No entanto, já é possível inferir ser muito difícil transferir-se a atividade fim de uma empresa de forma legítima, com plena autonomia da prestadora na execução dos serviços.

Na prática, consistirá tarefa árdua afastar a existência de subordinação entre os terceirizados e a contratante, pois os primeiros, laborando no estabelecimento empresarial da tomadora, exercendo a sua atividade principal, estarão extremamente vulneráveis ao seu poder diretivo. Nesses casos, caracterizada a subordinação, será inevitável o reconhecimento de vínculo empregatício dos trabalhadores da prestadora com a tomadora dos serviços.

## 5 SUBORDINAÇÃO NA ERA DO TRABALHO CONTROLADO PELAS PLATAFORMAS DIGITAIS: “a economia de bico”

Com o advento da denominada Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, o mundo do trabalho passa por profundas transformações decorrentes do desenvolvimento e da veloz implementação de nanotecnologias, neurotecnologias, “internet das coisas”, computação na nuvem, inteligência artificial, entre outras inovações. A esse respeito, cumpre mencionar o seguinte trecho da obra **Da máquina à nuvem**, de Ana Carolina Reis Paes Leme (2019, p. 67):

Primeiro, veio o carvão. Com a sua queima, ele aqueceu a água, que virou vapor e empurrou o pistão. O pistão pôde mover a primeira máquina e assim a humanidade converteu uma nuvem de vapor em movimento. Nos dias de hoje, com a internet, a nuvem de vapor da máquina industrial se tornou uma nuvem de *bits*. Por sua nova configuração e *design*, poderia se pensar que é um novo sistema, porém, trata-se apenas de névoa gigantesca e difusa turvando a visão. A máquina a vapor do capitalismo primitivo se tornou a nuvem de dados do capitalismo cognitivo.

Além da impactante onda de desemprego que está sendo gerada pela crescente automação instalada nas indústrias, que não constitui tema do presente trabalho, a revolução tecnológica foi responsável por gerar novas formas de prestação de serviços, como o *crowdwork* e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, que integram a denominada “economia de bico”.

Como já abordado no tópico anterior, com a evolução dos meios de produção e da tecnologia, a forma como se apresentava a subordinação sofreu mutações. Assim como a subordinação clássica característica do fordismo precisou ser remodelada para a subordinação

estrutural característica do toyotismo, chegamos a mais um momento disruptivo que exige a sua resignificação. Nesse sentido, cumpre retornar os ensinamentos de Lorena Vasconcelos Porto (2009, p. 200):

Um número cada vez maior de relações de trabalho, sobretudo aquelas presentes nos novos setores, como as prestações de serviços nos campos da informação e da comunicação, se afastam progressivamente da noção tradicional de subordinação, apresentando, aparentemente, traços de autonomia. [...] O resultado é que eles continuam hipossuficientes e sem real liberdade, como no passado, mas passam a ter que suportar todos os riscos advindos da sua exclusão das tutelas trabalhistas. Percebe-se, assim, que a manutenção do conceito tradicional de subordinação leva a grandes distorções, comprometendo a própria razão de ser e missão fundamental do Direito do Trabalho; por isso a sua ampliação é uma necessidade premente e inadiável.

Diante desse contexto, a resignificação do conceito de subordinação é essencial para garantir um patamar civilizatório mínimo de direitos aos trabalhadores tão vulneráveis e expostos à precarização do trabalho nesta era digital. Como já mencionado, desde a década de 1970 o “dar ordens” deixou de ser elemento essencial para caracterizar a subordinação, bastando a inserção do trabalhador na dinâmica empresarial, acolhendo as características da sua organização e funcionamento.

Nesse sentido, cumpre mencionar o parágrafo único do art. 6º da CLT, o qual dispõe que:

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. (BRASIL, 1943).

Desse modo, a legislação trabalhista em nenhum momento exige a presença de elementos clássicos para caracterizar a subordinação, possuindo dispositivo que permite o alargamento do conceito para os comandos efetuados por meios telemáticos e informatizados.

Essa nova organização do trabalho, conhecida como Revolução Digital, tem o potencial de alterar toda a forma de se realizar o controle dos trabalhadores, que deixou de ser concebida como engrenagem para tornar-se um sistema programável no qual os trabalhadores são unidades capazes a reagir aos sinais que eles recebem em função da programação realizada. O controle da organização do trabalho, assim, decorre da programação por comandos. Nesse novo modelo, surge a figura do “trabalhador flexível”, sendo o trabalho considerado como fonte de energia do homem, sua propriedade, que, por isso, pode ser alugada. Assim, esses sujeitos devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 28 e 30).

Um ponto fundamental da organização por comandos é a avaliação da realização dos objetivos, realizada por diversos métodos e técnicas. No caso da Uber, ao final da corrida o motorista deve ser avaliado com um número de estrelas e, até mesmo, mediante a elaboração de comentários. Nesse caso, a nota atribuída é fundamental para a permanência do motorista na plataforma, podendo sofrer advertências ou até mesmo ser banido caso não obtenha uma nota mínima.

Sobre o controle por programação, destaca-se:

Assim, o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta mais moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa. Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as

pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. **A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma.** (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 28 e 30) (grifo nosso).

A ideia de autonomia na prestação de serviços nesse contexto é propagada de forma contínua, mas a liberdade que esse trabalhador possui para desempenhar sua função é extremamente questionável. Os trabalhadores são chamados de “parceiros”, compram a ideia de que “decidem quando e o quanto vão trabalhar”, mas permanecem submetidos ao dever de cumprimento dos objetivos unilateralmente traçados pelas empresas. Observa-se que, em que pese tenham certa liberdade a respeito do horário de trabalho, não possuem qualquer controle sobre a atividade econômica, haja vista não decidirem para quem e por qual preço o serviço será prestado, o que recai no critério produtivo de subordinação anteriormente delimitado.

No caso da Uber, o padrão de atuação, por exemplo, é uma forma de se ceifar a autonomia do motorista, haja vista que o pacote “aceita uma água ou uma balinha” - “o ar condicionado está agradável” - “deseja seguir por outro caminho” pode até ser descumprido pelo trabalhador, mas isso certamente afetará a nota atribuída pelo usuário, fundamental para que o motorista evite que futuros clientes recusem seus serviços por possuir avaliação muito baixa.

Verifica-se, assim, que o motorista se encontra submisso ao modo de desenvolver a prestação do serviço estipulado unilateralmente pela empresa, estando sujeito a avaliações contínuas e à aplicação de sanções disciplinares caso incida em comportamentos considerados inadequados pela Uber. Ademais, cumpre mencionar que essa empresa exerce seu poder regulamentar ao elaborar uma série de regramentos a serem observados pelos motoristas, existindo até mesmo um código de

conduta disciplinando a sua atuação<sup>2</sup>. O controle da atuação desses prestadores de serviços é realizado pelos milhares de usuários, que definem, por meio de algoritmos, se os motoristas devem ou não ser punidos.

Diante da natureza e dimensão do presente estudo, resta impossibilitado o aprofundamento desta discussão para outras formas de prestação de serviços por aplicativos além da Uber, bem como acerca da presença dos demais elementos fundamentais para a caracterização do vínculo empregatício além da subordinação. No entanto, diante do recorte proposto, cumpre-se o objetivo de demonstrar a possibilidade de se identificar a existência de subordinação nas novas formas de relações de trabalho realizadas pelas plataformas digitais, aspecto fundamental para se obter o reconhecimento da relação de emprego.

O Direito Laboral, em virtude da sua função de assegurar patamares mínimos de garantia da dignidade da pessoa humana, deve se adaptar de modo a acompanhar as modificações ocorridas na organização do trabalho, tal como ocorreu com a inclusão do mencionado parágrafo único ao art. 6º da CLT (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 41).

Em um Estado Democrático de Direito, não bastam previsões vazias para se afastar a aplicação do Direito do Trabalho em sua verdadeira essência, para impedir que se cumpra a sua função civilizatória. Não basta o desejo de se criar uma forma de prestação de serviços imune à legislação trabalhista para que isso ocorra. Nesse sentido, fundamental é o ensinamento de Ana Carolina Reis Paes Leme:

Trocar as palavras para dar uma falsa conotação e criar um disfarce não adianta, pois, cedo ou tarde, a farsa acaba sendo descoberta. Revela-se, por fim, ser uma falácia chamar empregado de ‘microempresário-parceiro’, transporte clandestino de ‘UBER’, vínculo empregatício de ‘parceria’, empregador de ‘agente

---

<sup>2</sup>CÓDIGO de conduta da comunidade Uber. **Uber Legal**, São Paulo, 12 jun. 2017. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/community-guidelines/br-pt/>. Acesso em: 19 mar. 2019.

de conexão’, metas de produtividade de ‘estrelas’ e fraude de ‘mágica’. (LEME, 2019, p. 168).

Pelo exposto, é questionável a existência de uma forma alternativa de exploração do trabalho fora do direito do trabalho, apenas devido ao fato de ser mais eficiente e barata para o empregador (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 43). Ademais, a existência da subordinação deve ser analisada sob a ótica de diversos critérios, como apontado no item 1 deste trabalho, e não de uma forma isolada, sem observar o panorama geral e a evolução ocorrida na organização do trabalho. Sendo assim, é plenamente possível o reconhecimento da subordinação nos trabalhos prestados por meio de plataformas digitais, de modo a evitar a precarização do trabalho que tem sido tão comum nas novas ocupações criadas pela “economia de bico”.

## 6 CONCLUSÃO

Diante dos temas expostos foi possível verificar que a dinâmica das relações travadas em sociedade demanda constante atualização, tanto de leis quanto dos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais acerca de questões que envolvam o Direito do Trabalho, e as repercussões deste para fins de efetividade dos direitos sociais.

É importante analisar que em qualquer panorama histórico que nos encontremos as tendências progressistas sempre encontrarão resistência para ocupar os espaços sociais, uma vez que a exploração do trabalho humano não é um dado novo e tem tendências de continuidade, caso não haja refreamento das novas formas de mascarar a subordinação existente entre empregados hipossuficientes, de um lado, e empregadores, que detêm o poder econômico, de outro.

Sendo assim, as evidências reunidas neste estudo defendem que a subordinação deve ser analisada tanto pela **dimensão subjetiva**, para resguardar a dignidade do trabalhador, garantindo-lhe as devidas repercussões oriundas da relação empregatícia como forma de tutelá-lo

em virtude da situação de vulnerabilidade que é intrínseca a tal vínculo, independentemente da situação econômica, técnica e social deste, quanto pela **dimensão objetiva**, ressaltando-se que a inserção do trabalhador nos fins do empreendimento não pode se alhear da função social da empresa para a promoção de uma sociedade justa, digna e igualitária.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **DOU**, Brasília, 20 jan. 1968. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm).

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

BRASIL. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **DOU**, Brasília, 31 mar. 2017a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art2).

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **DOU**, Brasília, 14 jul. 2017b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm).

CÓDIGO de conduta da comunidade Uber. **Uber Legal**, São Paulo, 12 jun. 2017. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/community-guidelines/br-pt/>. Acesso em: 19 mar. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MIZIARA, Raphael (Org.). **Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho organizados por assunto**. Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: [https://drive.google.com/file/d/1oZL9\\_JohYjNInV-vehEzYDp-bl0fcF6i6/view](https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInV-vehEzYDp-bl0fcF6i6/view).

FERREIRA, Leticia Mara Pinto. **Parassubordinação: a dialética das metamorfoses justrabalhistas para uma nova era colaborativa**. São Paulo: LTr, 2017.

HONÓRIO, Cláudia. Derrogação de proteção jurídica trabalhista aos empregados com maior remuneração e com diploma de formação superior. *In*: VIEIRA, Paulo Joarês (Coord.). **Manual de apoio: inconstitucionalidades da Lei n. 13.467/2017**. Brasília: MPPT, 2017.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019.

MEIRELES, Edilton. **Temas da reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2018.

OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. L.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado por aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, Alessandro da; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; FELIPPE, Kenarik Boujikian; SEMER, Marcelo (Coord.). **Direitos humanos: essência do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SOUZA, G. E. *et al.* **Prestação de serviços a terceiros e figuras associadas: análise face à nova regulamentação**. Brasília: G. Movimento, 2017.

# TRABALHO FLEXÍVEL E INSEGURANÇA ALIMENTAR: uma análise crítica à flexibilização do trabalho no Brasil a partir de quadros conceptuais da segurança alimentar e nutricional

ZATERKA, Thomás Herr\*  
CARVALHO, Franciele\*\*

**Resumo:** As mudanças na organização da economia internacional se manifestam em novas e mais frequentes formas de acidentes e doenças no ambiente de trabalho contemporâneo, sendo sua base a revisão de direitos e a desproteção do indivíduo frente aos ciclos econômicos e à concorrência empresarial. Neste contexto, a alimentação adequada também está comprometida, culminando em outras categorias de risco à saúde. O objetivo do presente artigo é associar a agenda de flexibilização do mercado de trabalho à negação da Segurança Alimentar e Nutricional (SAN) e apreciar o papel da regulação do trabalho na garantia do direito à alimentação adequada no Brasil.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Segurança alimentar e nutricional. Reforma trabalhista. Brasil.

## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças em curso desde os anos 1970 na organização da economia internacional se manifestam em novas e mais frequentes

---

\*Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Campinas - Unicamp. Bolsista CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior). Mestrando em Desenvolvimento Econômico, com ênfase em Economia Social e Economia do Trabalho - Unicamp.

\*\*Bacharela em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas - Puccamp (2018). Advogada Trabalhista.

formas de acidentes e doenças no ambiente de trabalho, sendo a sua base o relaxamento de normas regulatórias e a desproteção da pessoa humana frente aos ciclos econômicos e às novas estratégias empresariais (ANTUNES; PRAUN, 2015). Em tal contexto, o direito humano à alimentação adequada também está comprometido. O objetivo do presente artigo é esclarecer a associação da agenda de flexibilização do mercado de trabalho à negação da Segurança Alimentar e Nutricional (SAN). Para isso, partimos de três metodologias para caracterizar a temática da questão social da alimentação e destacar suas contradições frente à flexibilização. Desta análise, são feitas ponderações críticas à Reforma Trabalhista aprovada em 2017 no Brasil, expondo seus objetivos e resultados como elementos negativos para a alimentação adequada das famílias brasileiras.

O texto está dividido em três partes, além desta introdução e de uma sessão para conclusões. A primeira parte trata do significado e motivações teóricas e políticas da agenda de flexibilização do mercado de trabalho, suas críticas dentro do pensamento econômico e suas contradições frente aos princípios fundadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A segunda parte contrasta os aspectos gerais da flexibilização com três diferentes interpretações da SAN. A terceira, enfim, discute algumas das modificações efetivadas pela Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil e os riscos que imputam à dignidade alimentar das famílias brasileiras sob a ótica dos diferentes métodos apresentados. Pretende-se, com isso, esclarecer a importância das instituições e dos direitos trabalhistas para a universalização do direito humano à alimentação adequada.

## **2 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO: uma agenda política**

Podemos resgatar a noção basilar de flexibilidade ou rigidez de um determinado mercado a partir do debate na teoria macroeconômica entre a perspectiva de economistas Novos Clássicos e aquela dos Novos Keynesianos. Para os primeiros, o nível de preços

seria extremamente volátil, na medida em que os mercados se ajustariam a partir de expectativas racionais sobre a flutuação da oferta e da demanda em um horizonte de curtíssimo prazo. Para os segundos, esse não seria o caso em alguns mercados. No mercado de trabalho, em especial, existiria uma espécie de rigidez para a flutuação dos salários, da jornada, das contratações e demissões ou da intensidade do trabalho, com algumas implicações para o ajustamento da oferta e da demanda, que, por isso, somente ocorreria num médio ou longo prazo.

Ambas essas teorias percebiam a flexibilidade dos ajustamentos de preço como um elemento positivo e deveras necessário para que as economias alcançassem um equilíbrio hipoteticamente justo, capaz de criar lucros às empresas e emprego às famílias. Com isso, a regulação e a imposição de limites institucionais teriam um efeito danoso. A desregulação ou direitos mais moderados, por outro lado, incentivariam a atividade econômica e os investimentos produtivos, sendo assim uma tendência universal e necessária.

É evidente que, apesar de ambas as Escolas carregarem o termo “Novos” nesta tipologia convencional do pensamento econômico, elas reproduzem a partir de modelos formais mais complexos uma velha e anacrônica crença no *laissez-faire* e a perspectiva utópica da economia capitalista como um sistema que tende à estabilidade. Estes são apotegmas da teoria neoclássica desde o Século XIX. Não entram nos tais modelos as noções mais recentes de dignidade humana e trabalho decente e, portanto, não se considera o sentido ético da regulação do trabalho. Tampouco se enquadram noções macroeconômicas importantes como o princípio da Demanda Efetiva, que demarca a essencialidade da incerteza quanto ao futuro nas decisões de produzir e empregar em uma sociedade capitalista. Estas decisões são tomadas com assimetria de forças: unilateralmente pela classe empresária. Esse elemento teórico, por dar proeminência a um fato político, precisa ser ignorado para valerem os princípios da livre iniciativa e concorrência.

O primeiro ponto a se destacar é que a agenda de flexibilização do trabalho toma esse caráter de **facilitador de ajustamentos no mercado**, com respaldo, em parte, da teoria econômica ortodoxa.

Mas ela só adere à realidade, isto é, à efetiva ação dos Estados nacionais quando adere a núcleos de interesses de grandes grupos empresariais.

Freyssinet (2009) compara o avanço da agenda de flexibilização entre os países da União Europeia ao longo dos anos 1980 e 1990. Preocupa-se em mostrá-la como uma forma de adaptação da utilização do trabalho localizada no tempo e não como uma tendência universal ou necessária. O processo, para o autor, traduz uma dialética da exploração do trabalho: reduzir ao máximo os custos ou incentivar a ampliação máxima da produtividade? Por vezes, isso leva a ações contraditórias por parte dos empregadores. Assim, o efeito econômico da flexibilização não é universalmente positivo a qualquer empresa, em qualquer setor, tampouco para o crescimento da economia como um todo.

Regini (2000) faz constatação similar. Em primeiro lugar, segrega diferentes tipos de flexibilização: 1) a flexibilidade numérica, associada à facilidade de contratar e demitir; 2) a flexibilidade funcional, associada à imposição de uma multiplicidade de responsabilidades ao trabalhador, podendo alocá-lo em diferentes funções do processo produtivo ou de elaboração de um serviço de acordo com as necessidades da empresa; 3) a flexibilidade salarial, que diz respeito a um desvincilhamento da função social do salário, tornando-o mais volátil e associado aos resultados da empresa, às vendas realizadas ou às metas cumpridas, e 4) a flexibilidade temporal, ligada à despadronização da jornada de trabalho e intervalos maiores ou menores de acordo com as necessidades da empresa. Em segundo lugar, o autor percebe que empresas de diferentes segmentos ou diferentes áreas de uma única empresa poderiam se apropriar de uma ou mais formas de flexibilização para redução de custos e ganhos de competitividade.

A flexibilização da relação salarial foi um componente central das políticas implementadas na União Europeia (FREYSSINET, 2009), assim como da recente Reforma brasileira. Seu efeito principal naquele continente foi, antes, o de haver concentrado a precariedade do emprego em certos segmentos já desfavorecidos dos assalariados que o de havê-la generalizado. O avanço da agenda teria ampliado consideravelmente a insegurança das famílias e as desigualdades entre elas.

Sobre a discussão do mundo do trabalho após os anos 1980 - o contexto da tal globalização financeira - o que se destaca é a reconfiguração do mercado de trabalho mundial, no sentido de condições individuais mais precárias e condições coletivas para organização política mais frágeis. Houve um *shift* no mercado de trabalho dos países centrais, baseado nos “colarinhos brancos” dentro das grandes corporações e das instituições estatais, para um modelo de serviços privados e contratos flexíveis. Nesse processo, tem-se a desqualificação de parcela importante dos tipos de emprego, assim como a criação de poucos cargos de elevada estabilidade e remuneração ainda associados às finanças e à alta gerência das corporações. Funda-se uma estrutura de polarização da classe trabalhadora.

A flexibilização, portanto, não é uma agenda pertinente a ajustamentos teóricos da oferta e da demanda no mercado de trabalho, mas um processo político de mercantilização da força de trabalho, na direção oposta aos princípios sobre os quais foi fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919. Já naquele momento, havia os consensos de que: 1) o trabalho não poderia ser tratado como qualquer mercadoria, uma vez que ele é indissociável de uma vida humana, cuja dignidade é inalienável, e 2) na relação capital-trabalho, o último elo é sempre mais frágil, havendo desproporcionalidade entre poderes. A organização dos trabalhadores em sindicatos deveria ser, portanto, incentivada<sup>1</sup>.

A agenda de estreitamento dos direitos do trabalho surge como a negação de preceitos firmados pela OIT, pois transfere ao trabalhador o peso das incertezas do mercado. Desta agenda, sai vitorioso o agente empregador: pode pagar menores salários, pode ignorar

---

<sup>1</sup>Quanto ao cenário sindical, cita-se a Convenção 98 da OIT, que preconiza o princípio da negociação tripartite (Estado, empregador e trabalhadores), ratificada pelo Brasil desde novembro de 1952: “Art. 4 - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998).

a inconveniente barreira metafísica que é a humanidade do trabalhador e a sua vida fora da empresa, além de socializar o risco de realização da atividade econômica, ainda mantendo sobre ela seu direito de gestão e propriedade. Ademais, as históricas organizações laborais tornam-se inaptas para representar os trabalhadores inseridos a partir de novas modalidades de contratação ou a partir de relações de emprego disfarçadas. A participação do trabalhador no processo político, por sua vez, vai se restringindo junto à sua renda auferida, ao acirramento da concorrência no mercado de trabalho, ao embaciamento de sua categoria profissional e ao tempo cada vez mais curto para a vida fora do processo de trabalho.

Para o caso brasileiro, a reflexão sobre o avanço da agenda de flexibilização a partir de 2017 deve considerar um ponto de partida diferente. O mercado de trabalho no Brasil é, em primeiro lugar, extremamente heterogêneo em vista do desenvolvimento desigual da estrutura produtiva e das instituições de regulação e fiscalização nas diferentes regiões do país. Em segundo lugar, desde o início de sua formação com os primeiros regimentos na década de 1930, se manteve marcado por enorme informalidade, condições precárias e salários especialmente baixos. Mesmo no período recente de ampla formalização e ampliação do salário médio, dos anos 2000 até 2014, a flexibilidade numérica era evidente dentro da regulação do trabalho, comprovada pelas enormes taxas de rotatividade e, sobretudo, pela elasticidade-renda do nível de emprego a partir da recessão de 2015-2016.

Para Krein (2018), seriam quatro as características centrais da agenda política de flexibilização brasileira: 1) a facilitação do rompimento do contrato; 2) a ampliação dos contratos a prazos determinados e outros contratos atípicos; 3) a aceitação e fomento da relação de emprego disfarçada, e 4) a permissividade à terceirização. Os trabalhadores sujeitos às novas formas tendiam a atuar com expedientes maiores, em ritmo mais intenso, nos segmentos com maior rotatividade, com menores remunerações e em condições de insegurança (periculosidade, insalubridade etc.) e vulnerabilidade (restrição de direitos) (KREIN *et al.*, 2018).

No cotidiano da jornada, a expressão da flexibilidade funcional é de pressão por respostas imediatas, gestão por metas e controle rígido do progresso das atividades da pessoa, tornando o ambiente de labor um espaço de adoecimento (ANTUNES; PRAUN, 2015). Concomitantemente, a flexibilização salarial imputa uma incerteza constante sobre o poder de compra dos indivíduos e um rebaixamento da remuneração em termos gerais. A flexibilidade temporal exprime uma sobreposição da vida de trabalho sobre a vida social, impondo limites ao tempo de descanso, lazer, cuidados com a saúde e com a sua família e comunidade, assim como para outros trabalhos sem motivação econômica. Da flexibilidade numérica, ora facilitada por relações de emprego disfarçadas ou contratos atípicos, conclui-se, por um lado, uma vida de insegurança quanto à renda e, por outro, um mecanismo de controle e constante pressão para a aceitação de regras e prazos impostos pelo empregador.

Junto à sujeição do trabalhador aos riscos e incertezas inerentes ao sistema econômico, este também é sujeitado à intensa concorrência com seus similares. A precarização do trabalho se dá em múltiplas dimensões e também são múltiplas as suas consequências sobre a alimentação digna de uma população, como veremos adiante.

### **3 INTERPRETAÇÕES DA SEGURANÇA ALIMENTAR E NUTRICIONAL EM CONTRASTE COM O TRABALHO FLEXÍVEL**

A temática da SAN agrega, no debate contemporâneo, as distintas dimensões do problema social da má alimentação e suas relações com o sistema econômico e com as instituições públicas e privadas. Gross *et al.* (2000) chamam atenção para a existência de mais de 200 definições do conceito e mais de 172 proposições de indicadores que antecedem a virada do século. Nesta sessão, selecionamos duas interpretações destacadas pelos autores, além de um modelo distinto abordado pela Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO).

### 3.1 Os sistemas de segurança alimentar

O primeiro modelo é o “Quadro Conceptual da Segurança Alimentar” (GROSS *et al.*, 2000, p. 5). Ele relaciona o *status* nutricional de uma população a três sistemas: 1) a disponibilidade suficiente de alimentos seguros e de boa qualidade; 2) a acessibilidade física e econômica a estes alimentos, e 3) a capacidade de utilização destes alimentos, que depende do acesso aos serviços públicos de saúde, à educação alimentar, à moradia digna e salubre, entre outros fatores. Associada a estes três sistemas, existe uma quarta categoria analítica: a estabilidade. Através da estrutura produtiva, do sistema de distribuição da renda e dos alimentos, e pelo conjunto de serviços públicos e instituições reguladoras, estes sistemas devem ser sustentáveis e ter sua regularidade assegurada.

Desta interpretação, podem ser deduzidas duas consequências fundamentais. A primeira é que a alimentação humana digna depende de uma cadeia produtiva e distributiva robusta, depende da forma como a sociedade distribui a renda entre as famílias e, por fim, da forma como esta sociedade garante as bases sociais - em termos de saúde, educação, moradia etc. - para a utilização digna destes alimentos. A segunda consequência é a de que a dimensão temporal importa: a Insegurança Alimentar (IA) de uma família que presenciou um desastre humanitário, como uma guerra, é diferente da insegurança que se reproduz continuamente no tempo. Esta última pode originar-se de uma sazonalidade da produção que não garante quantidades suficientes de alimentos em certo período do ano, ou então de um mercado de trabalho marcado pela intermitência, tornando instável a dimensão da acessibilidade econômica.

Desponta uma contradição fundamental. Mesmo se considerada a eventualidade de um impacto positivo sobre a cadeia produtora de alimentos, tão logo a flexibilização implique em um rebaixamento da renda monetária das famílias e uma incerteza persistente quanto à sua obtenção, ela terá um impacto negativo sobre o *status* nutricional das famílias. Para o caso brasileiro, convém apontar que o mercado de

trabalho rural é marcadamente informal, variando entre 65% e 75% da população ocupada nas zonas rurais entre os primeiros trimestres de 2012 e 2019<sup>2</sup>. A ausência de direitos e a insegurança quanto à renda, portanto, já são elementos característicos da atividade agrícola, e uma fragilização do quadro legal não poderia implicar mudanças relevantes nos custos das empresas a ponto de alavancar um crescimento do setor. Para a indústria de alimentos, o importante a se ressaltar é a sua dependência do mercado consumidor doméstico, ou seja, da manutenção da renda das famílias trabalhadoras<sup>3</sup>.

### 3.2 O *status* nutricional a nível domiciliar

O segundo modelo parte da perspectiva de uma família representativa, e relaciona o *status* nutricional à adequada ingestão de alimentos e à saúde de seus membros (GROSS *et al.*, 2000, p. 7). A qualidade da alimentação é dada como função de: 1) a disponibilidade de alimentos, e 2) a capacidade de seus integrantes se cuidarem, com tempo e disposição para prepararem refeições regulares, saudáveis e culturalmente adequadas. O *status* da saúde dessa família, por sua vez, depende: 1) das condições do ambiente, como a salubridade e segurança da moradia; 2) dos serviços de saúde, em termos de qualidade, cobertura e escopo, e 3) também, da capacidade de seus integrantes se cuidarem, privando pela saúde de seus membros.

---

<sup>2</sup>Número estimado considerando os trabalhadores sem carteira assinada, trabalhadores por conta própria, empregadores e trabalhadores familiares auxiliares, a partir dos dados da Pnad Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Convém mencionar que, mesmo partindo de critérios mais restritos como a ausência de contribuição previdenciária ou somente os trabalhadores sem carteira e por conta própria, a informalidade mantém-se elevadíssima nas zonas rurais, sempre acima de 60% desses mercados de trabalho.

<sup>3</sup>A partir dos dados de faturamento total e por exportações disponibilizados pela ABIA (Associação Brasileira da Indústria de Alimentos), o papel das vendas ao mercado externo no faturamento das indústrias alimentícias nacionais não passa de 20%, em média, entre os anos de 2013 e 2018.

Em primeiro lugar, a saúde ganha lugar de destaque. O adoecimento tem implicações sobre a má nutrição, sobretudo quando associado a parasitoses e outras doenças infecciosas na infância. A exposição de crianças a ambientes insalubres e a falta de educação alimentar básica, como o aprendizado de princípios de higiene, são fatores importantes na determinação de condições precárias de saúde. Não por mera sorte, a proibição do trabalho infantil foi decisiva para o recuo da incidência de desnutrições na infância, mesmo sendo uma regulação que limitara severamente os princípios neoclássicos de livre concorrência no mercado de trabalho. Uma vez que a saúde da criança carrega forte apelo ético na maior parte das sociedades humanas, a agenda de flexibilização ainda não propõe a liberdade do trabalho em qualquer faixa etária.

Em segundo lugar, a inclusão da variável **capacidade de cuidar** faz adentrar no problema da alimentação uma série de temáticas da sociologia. O que define o tempo disponível para que uma família prepare e compartilhe uma refeição em condições dignas? Qual o papel da exaustão do trabalho na qualidade das refeições? Qual o papel cultural das refeições e como a má alimentação pode se reproduzir na vida adulta das crianças por despreparo ou incapacidade de cuidado dos pais? Ora, as ciências médicas e da nutrição já reconhecem a relevância do cuidado com a alimentação adequada desde a primeira infância e mesmo para as mulheres que intencionam ter filhos, em vista dos riscos perenes ao desenvolvimento de funções básicas do corpo. Ademais, a realização de refeições adequadas possui um efeito de longo prazo na configuração dos hábitos de consumo entre as crianças que serão reproduzidos na vida adulta, e, por fim, se trata de um exercício de solidariedade e aprendizado cultural dentro de uma comunidade. Disto decorre que o tempo e a capacidade dos membros de um domicílio prepararem e realizarem suas refeições em condições dignas é um importante determinante do *status* nutricional.

A flexibilização do trabalho pode impactar ambas essas variáveis, tempo e capacidade. Por um lado, a redução do tempo de intervalo obrigatório dificulta o deslocamento do trabalhador a seu domicílio durante o expediente ou mesmo a sua alimentação adequada

dentro do ambiente de trabalho, impelindo-o a alimentar-se de comidas pré-preparadas ou ultraprocessadas, e a consumi-las rapidamente (MACHADO, 2018). Este processo, é claro, influi na alimentação das crianças e tende a fragilizar peça importante da educação alimentar e seus exemplos de solidariedade na infância. Mesmo para as categorias em que o emprego disfarçado de prestação de serviços aparenta oferecer maior autonomia aos trabalhadores na gestão de sua jornada, como o exemplo das funções “uberizadas”, a baixa remuneração e sua direta associação com o tempo em atividade constituem, na prática, um empecilho à alimentação em comunidade: cada minuto dedicado à refeição é um minuto não remunerado (OITAVEM; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

Por outro lado, o cotidiano de incerteza do trabalhador sobre a estabilidade da sua renda e de seu emprego, o ambiente de pressão por respostas imediatas, gestão por metas e controle rígido do progresso das atividades, as jornadas mais longas ou incertas e o relaxamento da regulação e fiscalização da segurança do trabalho configuram - todos - impactos necessariamente negativos sobre a vida fora do trabalho. Ao trabalhador, privar de sua saúde alimentar e da de sua família no “tempo livre” que lhe resta torna-se uma tarefa árdua, se não impossível.

### 3.3 As trajetórias de má nutrição

O terceiro modelo abarca uma etapa distinta da questão social da alimentação: a conformação de padrões de consumo em uma situação de incerteza no acesso regular à alimentação (FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS FAO *et al*, 2018a, p. 30). Esta perspectiva indica os transtornos psicológicos da ansiedade, *stress* e depressão como fatores centrais na determinação de uma alimentação inadequada para o indivíduo e sua família. Ora, as consequências do trabalho precário sobre a mente humana é um tema amplamente explorado na literatura, tanto no âmbito da sociologia do trabalho, como dentro das ciências médicas.

Antunes e Praun (2015) retomam resultados de uma série de estudos para o caso brasileiro e mundial. Decorre que o adoecimento psicológico se associa à flexibilização por meio de: 1) a lógica de individualização do trabalho, estruturada junto à desconstrução das organizações representativas laborais, das instituições de direito social e justiça do trabalho e dos laços de solidariedade entre os trabalhadores; 2) o assédio moral como estratégia de gestão, configurando uma pressão institucionalizada para a disciplina do empregado e para o aumento de sua produtividade, e 3) a gestão por metas, garantida por instrumentos de flexibilização salarial que disciplinam o trabalhador e intensificam sua jornada.

#### **4 A LEI N. 13.467/2017: desconstruindo a dignidade alimentar no Brasil**

A SAN foi alçada ao patamar de norma no Brasil em setembro de 2006, ápice de uma trajetória política tortuosa que emergiu com os primeiros programas de suplementação alimentar na década de 1930, mas somente ganhou amplitude e demonstrou resultados expressivos a partir dos anos 2000. A Lei n. 11.346/2006, Lei Orgânica da Segurança Alimentar e Nutricional (Losan), marcava importante etapa na construção da dignidade alimentar no país. Este direito deu base para políticas em diversos setores, que buscaram desenvolver os sistemas de disponibilidade, acessibilidade e capacidade de uso até 2014 no país<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Entre os elementos utilizados na literatura para explicar a redução da população subalimentada destacam-se os efeitos positivos do crescimento do emprego, a maior formalização do mercado de trabalho, a valorização contínua do salário-mínimo, o Programa Bolsa Família (PBF) e o Programa Nacional de Alimentação Escolar (Pnae). A criação e o fortalecimento de ações como o Programa de Aquisição de Alimentos (PAA) e o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf), além de diversos programas regionais, também se destacaram enquanto políticas importantes do lado da oferta. Garantiram preços mínimos, forneceram crédito, subsídios e auxílio técnico à produção nacional de alimentos de boa qualidade. Ademais, também impactaram diretamente na renda das famílias rurais, parcela da população brasileira

As ações institucionais elevaram a renda das famílias mais vulneráveis e garantiram maior segurança quanto à estabilidade da remuneração e acesso à Justiça do Trabalho. O cenário dos mercados de trabalho brasileiros nos anos 2000 era positivo quando considerada a evolução dos dados de desocupação, criação de vagas formais e renda real. Simultaneamente, foram constatadas quedas expressivas na IA segundo estatísticas das Pnads de 2004 a 2013. A soma da proporção dos domicílios em condições de IA leve, moderada e grave retrocedeu de 34,8% para 22,6% nesses nove anos (-12,2 p. p.).

Os elevados índices de rotatividade no mercado de trabalho (na média de 46,8% a. a. se descontados os desligamentos motivados pelos trabalhadores) já constituíam uma limitação para a melhoria da SAN no Brasil no período. Explicitavam-se por conta da trajetória contraditória da regulação trabalhista nos anos 2000, como apontou Krein e Biavaschi (2015), o que deu base a um mercado mais formal e estruturado, todavia marcado pela facilidade de realizar demissões injustificadas e mais permissivo à terceirização. Neste sentido, a agenda de flexibilização não é um processo recente, iniciado com a Reforma Trabalhista de 2017, mas as modificações impostas a partir dela refletiram um maior conjunto de mudanças radicais, em mais curto intervalo de tempo<sup>5</sup>.

Distante de solucionar as questões que perpetuavam a instabilidade da renda dos trabalhadores mais vulneráveis, a Lei n.

---

reconhecidamente mais vulnerável à IA (ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA ALIMENTACIÓN Y LA AGRICULTURA FAO *et al.*, 2018b, p. 39-41).

<sup>5</sup>A permissividade completa do trabalho terceirizado e temporário já havia sido regulada mais cedo naquele ano, a partir da Lei n. 13.429/2017. A terceirização repercutiu em comprovada piora na qualidade e remuneração do trabalho no Brasil. Entre 2007 e 2014, os setores considerados “tipicamente terceirizados” mantiveram cerca de 1/4 dos vínculos formais no Brasil; uma taxa média de rotatividade descontada de 57,9% (frente à média de 28,1% entre os setores tipicamente contratantes); um tempo médio de permanência no emprego de 32 meses (menos da metade frente aos outros trabalhadores); um salário em média 24,6% menor, e jornadas mais prolongadas, com 85,9% dos empregados nestes segmentos trabalhando de 41 a 44 horas semanais em 2014 (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS DIEESE, 2017).

13.467/2017 teve como desígnio impulsionar a flexibilização. A modificação de mais de cem pontos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT foi aprovada sob a promessa de geração de empregos formais e aumento do salário real e da segurança jurídica. Todavia, como se observara pela experiência de outros seis países da Europa e da América Latina, uma reforma em tais modelos não teria como cumprir esses objetivos (RIGOLETTO; SALA PÁEZ, 2018).

Para nossa análise, a recessão econômica de 2015 e 2016 e a estagnação subsequente exigem duas ponderações. Em primeiro lugar, demonstram a fragilidade dos argumentos de que a Reforma engendraria um processo de recuperação, atração de investimentos e crescimento econômico. Em segundo lugar, o cenário econômico dificulta o isolamento daquilo que foram consequências diretas da Reforma sobre o mercado de trabalho. Fato é: as estatísticas da Pnad Contínua apontam o aumento da informalidade e das modalidades de trabalho precário e a queda continuada e estagnação do nível de emprego. A incerteza da renda e a intensificação da concorrência no mercado de trabalho, como procuramos explicitar, impactam diretamente sobre o *status* nutricional da população.

Dentre um conjunto extenso, são permissivas à queda da renda das famílias e à facilidade de demissão as seguintes modificações na CLT trazidas pela Reforma: 1) a regulação e o incentivo às relações de emprego disfarçadas, não assalariadas e comparativamente pior remuneradas (BALTAR; ROLIM, 2018); 2) regulação e incentivo ao trabalho intermitente, a partir do art. 443, e ao trabalho por tempo parcial, com as mudanças nos arts. 58 e 59, associados à remuneração incerta e potencialmente inferior a um salário-mínimo (CARVALHO; BERINI; MORITA, 2017); 3) no art. 461, a restrição da obrigatoriedade de igualdade salarial para as mesmas funções de uma empresa, não mais às localidades (regiões metropolitanas, como atuava a jurisprudência), mas ao estabelecimento individual, permitindo enorme flexibilidade salarial às diferentes filiais de uma única empresa, na mesma cidade, e 4) o art. 611, que dá primazia ao negociado sobre o legislado para a definição de variáveis-chave do mercado de trabalho. Este último artigo é especialmente perverso à renda do trabalho, na medida em que foi aprovado

junto à fragilização da capacidade organizativa dos sindicatos, uma vez reguladas as novas categorias de trabalhadores desprotegidos, e de sua sustentabilidade financeira, em vista das alterações no art. 578 que tornaram optativo o financiamento sindical.

No campo da saúde, Hoefel, Severo e Pordeus (2018) apontaram a potencialização dos acidentes laborais, além dos adoecimentos psicológicos, que a Reforma encaminhava implicitamente. Os distúrbios psíquicos da depressão, ansiedade e *stress* correlacionados à lógica de individualização do trabalho e ao assédio moral encontram potenciais intensificadores na Reforma Trabalhista.

No que tange ao dano moral, em especial nos arts. 233-A ao 233-G, a nova lei “tabela” o dano sofrido pelo trabalhador. Os juízes passariam a observar o teto indicado nas alíneas do § 1º, tendo como base o salário contratual do empregado e os parâmetros de grau de ofensa (leve, média, grave e gravíssima). Este método despreza um dos critérios mais relevantes de arbitramento da indenização do dano moral, qual seja, a capacidade econômica do ofensor. Os tetos dos parâmetros estabelecidos com a Reforma, assim, não são suficientes para atingir o caráter educativo da indenização, sobretudo às empresas de grande porte. Destaca-se, ainda, o instituto da sucumbência, presente no art. 791, que dificulta o acesso à justiça pelos trabalhadores. O indivíduo que teve pedidos negados na ação, ainda que deferidos outros, deverá arcar com honorários do advogado da empresa relativamente aos pedidos improcedentes, o que contraria o disposto no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal/1988. A condenação do autor ao pagamento de honorários poderia levá-lo à insolvência, violando, dessa forma, o princípio da dignidade da pessoa humana, capitulado no art. 1º, III, da Constituição Federal<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup>Em contrapartida, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) na plenária do 19º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat) aprovou teses para a aplicação da nova lei em conformidade com a Constituição Federal, as Convenções e os Tratados Internacionais, demonstrando a essencialidade das instituições do trabalho. Entre as teses aprovadas estavam: 1) o regime de sucumbência em honorários advocatícios não pode ser aplicado aos processos ajuizados anteriormente à vigência da Lei n. 13.467/2017; 2) os créditos trabalhistas

Em sua crítica às mudanças no art. 71 da CLT, Machado (2018) retratou as consequências para a alimentação no ambiente de trabalho que resultariam da permissão de reduzir o tempo de intervalo para refeições, relacionando-a com a formação de padrões de consumo desordenados. Ademais, podemos apontar as seguintes alterações permissivas à intensificação e ao aumento da jornada de trabalho: 1) o art. 59, que passa a permitir o descumprimento dos limites diários de tempo de jornada sem qualquer ônus ao empregador senão o adicional de horas extras; 2) o art. 60, que passa a permitir jornadas de 12 horas ininterruptas em situação de insalubridade, mediante mero acordo individual e, portanto, excluída a participação de autoridades sanitárias; 3) o art. 62, que facilita a extensão da jornada e o não pagamento de horas extras aos trabalhadores na modalidade de teletrabalho, e 4) o art. 394, que possibilita o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres<sup>7</sup>.

Decorre destas observações que distintas perspectivas sobre a SAN são colocadas em xeque a partir da revisão de direitos e da fragilização da regulação do trabalho no Brasil. A perspectiva mais abrangente é aquela que denuncia os riscos da radical flexibilização salarial e numérica imposta pela Reforma à capacidade da classe trabalhadora seguramente comprar, preparar e consumir seus alimentos. Descendo ao nível das famílias, a sobreposição do tempo de trabalho sobre o tempo de vida restante e a clara permissividade ao trabalho intenso e inseguro impõem dificuldades para a alimentação adequada dentro e fora do ambiente de trabalho e riscos à saúde e à educação alimentar das próximas gerações. Agora, na ótica do trabalhador individual, de

---

não podem ser atualizados pela TR (Taxa Referencial); 3) não está de acordo com a Constituição Federal exigir do reclamante, beneficiário da justiça gratuita, o pagamento de custas para ajuizamento de nova ação em caso de arquivamento da anterior; 4) o autor de ação que esteja desempregado tem direito à justiça gratuita, não importando o valor de seu último salário, e 5) é inconstitucional que o crédito trabalhista seja utilizado para pagamento dos honorários dos advogados da reclamada. Ainda assim, a restrição do acesso à justiça desde a aprovação da Reforma é evidente, como comprovam os dados da própria associação (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO ANAMATRA, 2019).

<sup>7</sup>Permissão suspensa em abril de 2019 por inconstitucionalidade.

sua saúde psicológica e de seus hábitos de consumo, é evidente a deterioração na qualidade de vida e preocupante o quadro epidemiológico com o qual o país poderá conviver no futuro.

## 5 CONCLUSÕES

Este artigo procurou esclarecer a associação entre a flexibilização do mercado de trabalho e a negação da SAN, denunciando os riscos à dignidade alimentar dos brasileiros a partir da desconstrução dos direitos do trabalho e de suas instituições. Ressaltou-se a natureza contraditória da Reforma Trabalhista de 2017 frente aos princípios expressos na Losan de 2006, assim como às diretrizes fundadoras da OIT. Para isso, caracterizamos a flexibilização do trabalho enquanto uma agenda política, mais do que uma agenda econômica técnica; demonstramos suas consequências sobre a vida laboral e social, o poder econômico e a insegurança das famílias trabalhadoras; destacamos as contradições entre os princípios norteadores da agenda de flexibilização frente a diferentes métodos interpretativos da SAN, e apresentamos a forma como a Reforma Trabalhista no Brasil alinha-se a esses princípios.

Evidencia-se que a agenda de estreitamento dos direitos do trabalho surge em negação a dois consensos fundadores da OIT, de que o trabalho não poderia ser tratado como qualquer mercadoria porque ele é indissociável de uma vida humana, e de que, na relação capital-trabalho, há desproporcionalidade entre poderes no processo econômico. Ademais, a agenda também avança em negação ao princípio de dignidade alimentar, expresso na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e na Losan de 2006, no Brasil.

A Reforma Trabalhista revela-se um marco à indignidade alimentar e tem sido acompanhada no período mais recente por um extenso conjunto de transformações institucionais permissivas à IA. Entende-se importante à academia e à sociedade civil aprender com os erros e com os acertos do passado, com o intuito de reconstruir e aperfeiçoar as peças institucionais que um dia poderão remodelar a

sociedade contemporânea e garantir aos brasileiros uma alimentação saudável e plena capacidade para viver, imaginar e agir sobre o mundo. Dentre essas peças, espera-se ter mostrado ao leitor que o direito do trabalhador é componente imprescindível.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, 2015.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS ABIA. **Números do setor**, São Paulo, 31 ago. 2015. Disponível em: [https://abia.org.br/vsn/tmp\\_6.aspx?id=16](https://abia.org.br/vsn/tmp_6.aspx?id=16). Acesso em: jul. 2019.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO ANAMATRA. Dezoito meses de vigência da reforma trabalhista e sínteses dos relatórios dos peritos da OIT para as conferências internacionais do trabalho de 2017, 2018 e 2019. **Nota Técnica**, Brasília, maio 2019. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/imagens//Nota-Tcnica-ANAMATRA-OIT\\_PORTUGUES\\_reforma-trabalhista-18-meses.pdf](https://www.anamatra.org.br/imagens//Nota-Tcnica-ANAMATRA-OIT_PORTUGUES_reforma-trabalhista-18-meses.pdf). Acesso em: jul. 2019.

BALTAR, Carolina Troncoso; ROLIM, Lilian Nogueira. Desigualdade e vulnerabilidade no mundo do trabalho. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

BRASIL. Lei n. 11.346, de 15 de setembro de 2006. Cria o Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional - SISAN com vistas em assegurar o direito humano à alimentação adequada e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 18 set. 2006. Disponível em: <http://>

[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11346.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11346.htm).

CARVALHO, Franciele; BERINI, Louise de Almeida; MORITA, Talita Harumi. Trabalho em regime de tempo parcial: salvação para a crise ou precarização dos direitos trabalhistas? *In*: RAMOS, Gustavo Teixeira *et al.* (Coord.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. Bauru: Canal 6, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS DIEESE. Terceirização e precarização do trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. **Nota Técnica**, São Paulo, n. 172, mar. 2017.

FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS FAO *et al.* **The state of food security and nutrition in the world: building climate resilience for food security and nutrition**. Rome: FAO, 2018a.

FREYSSINET, J. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial: a experiência europeia. *In*: GUIMARÃES, Nadya Araújo, HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (Org.). **Trabalho flexível, empregos precários?** Uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, p. 25-48, 2009.

GROSS, R. *et al.* The four dimensions of food and nutrition security: definitions and concepts. **SCN News**, Geneva, n. 20, 2000.

HOEFEL, Maria da Graça Luderitz; SEVERO, Denise Osório; PORDEUS, Alécia Rodrigues. Reforma trabalhista no Brasil e a saúde do trabalhador: uma ponte para o século XIX. **Revista Tempus - Actas de Saúde Coletiva**, Brasília, v. 12, n. 1, p. 59-71, 2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO. ILO Constitution. Declaration of Philadelphia: declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation, 1944. **NORMLEX**, Information System on International Labour Standards, Geneva, [entre 1999 e 2019].

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Rio de Janeiro, 2019.

KREIN, José Dari *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. **Cuadernos del CENDES**, Caracas, v. 32, n. 89, p. 47-82, mayo/ago. 2015.

MACHADO, A. Implicações da reforma trabalhista na alimentação dos trabalhadores. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 2, 2018.

OITAVEM, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. CO98 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. **OIT Brasília**, Brasília, 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm). Acesso em: jul. 2019.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA ALIMENTACIÓN Y LA AGRICULTURA FAO *et al.* **Panorama de la seguridad alimentaria y nutricional em América Latina y el Caribe: desigualdad y sistemas alimentarios**. Santiago: FAO, 2018b.

REGINI, M. The dilemmas of labour market regulation. *In*: ESPING-ANDERSEN, G.; REGINI, M. (Ed.). **Why deregulate labour markets?** Oxford: OUP Oxford, p. 11-29, 2000.

RIGOLETTO, Tomás; SALAS PÁEZ, Carlos. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

# RECONFIGURAÇÃO NO MUNDO LABORAL E O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

ARAÚJO, Patricia Pires de\*

**Resumo:** O presente artigo tem como objetivo a reflexão sobre o assédio moral organizacional, quando as práticas assediadoras fazem parte do *modus operandi* de forma institucional. Estão arraigadas em determinadas organizações como parte da cultura empresarial e do seu processo gerencial, assim denominado como organização do trabalho, impedem o exercício da cidadania empresarial<sup>1</sup> e desrespeitam o plano pessoal do trabalhador no âmbito do trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Organização do trabalho. Direito do trabalho.

## 1 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: conceitos

O termo assédio moral organizacional, ainda que não inserido em nosso ordenamento legal, vem sendo utilizado pela doutrina e jurisprudência como sinônimo de assédio moral coletivo, assédio moral institucional, gestão por estresse ou *straining* e ainda *bossing*.

Sônia Mascaro Nascimento define esse tipo de assédio como:

---

\*Advogada. Graduada em Direito e Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Mackenzie. Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Pesquisadora do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho - GETRAB/USP.

<sup>1</sup>REBELO, Glória. Assédio moral e dignidade no trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**, Coimbra, p. 76-78, jan./dez. 2007.

[...] um conjunto de práticas reiteradas, fruto de gestão empresarial que visam atingir o aumento de produtividade e a diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações, vexames e constrangimentos aos trabalhadores da empresa. (NASCIMENTO, 2017, p. 332).

Podemos afirmar que ocorre assédio moral organizacional quando o empregado sofre violência psicológica em razão da forma de gerir o trabalho, com base no medo. Em geral ocorre em empresas extremamente competitivas que estimulam a competição e propagam alguma forma de terror entre os empregados. Para a Dra. Margarida Barreto, o assédio institucional é uma política de gestão da empresa e visa “livrar-se dos trabalhadores inconvenientes”<sup>2</sup>.

Marie-France, ao (re)definir o assédio moral organizacional, reitera todas as ações do conceito de assédio moral trazidas em sua primeira obra<sup>3</sup>, acrescentando as ações que possam pôr em perigo o emprego ou degradar o ambiente de trabalho<sup>4</sup>.

Adriana Calvo avalia que o assédio moral organizacional, por suas próprias formulações, *modus operandi* e efeitos, é mais abrangente do que o assédio moral individual<sup>5</sup>.

Com o intuito de definir e exemplificar aqui o assédio institucional, trazemos à baila sentença proferida em Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho pleiteando a condenação

---

<sup>2</sup>ASSÉDIO moral: risco não visível no ambiente de trabalho. Entrevista com a Dra. Margarida Barreto por Informe ENSP-Fiocruz. **Assédio Moral no Trabalho. Chega de Humilhação!** [site], 4 jul. 2008. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article372>.

<sup>3</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a.

<sup>4</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b, p. 65.

<sup>5</sup>CALVO, Adriana. Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais. **Calvo e Fragoas Advogados**, Barueri, [entre 2010 e 2017]. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/>. Acesso em: 14 jun. 2017.

da empresa a se abster da prática de assédio moral organizacional, este consistente na imposição de punições e tratamentos vexatórios a empregados que eventualmente não atinjam as metas fixadas. A ação postulou também a condenação da parte ré a indenização por danos morais coletivos. Extraímos o fundamento da sentença proferido pela Juíza Titular Sandra dos Santos Brasil, da 2ª Vara do Trabalho da Zona Sul de São Paulo<sup>6</sup>:

Um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, independentemente da modalidade da prestação de serviço, sendo espécie do gênero ambiente é o meio ambiente do trabalho equilibrado, adequado e seguro. O desequilíbrio ao referido direito gera, segundo a doutrina, a chamada ‘poluição trabalhista’, violação essa que, por ser transindividual, agride toda a sociedade.

Para a magistrada, o assédio moral organizacional, também denominado *straining*, faz parte da:

[...] política institucional da empresa, que submete um grupo de trabalhadores de um determinado setor a laborar sob uma gestão por estresse, isto é, devem obter resultados sob grave pressão psicológica e ameaça de perda do posto de trabalho ou de castigos humilhantes que violam a dignidade humana e coisificam o trabalhador.

Enfatiza na decisão que o assédio moral organizacional é verificado quando há “abuso do poder diretivo, a ponto de provocar transtornos psicológicos, esgotamento físico, psíquico e emocional aos trabalhadores”<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup>Processo n. 1002022-07.2016.5.02.0702, 2ª VT/Zona Sul/ACP.

<sup>7</sup>*Idem*.

O caso concreto abrangia um setor de vendas, tendo sido apontadas na sentença como práticas de assédio organizacional situações como:

[...] a atribuição de metas inatingíveis; ausência de clareza na definição das metas que sofriam alterações unilaterais, ameaças de dispensa e tratamento ofensivo durante reuniões, participação compulsória dos empregados em rituais de benzimento e palestras sobre energização/*reiki*; aliados a alta incidência de transtornos psiquiátricos relacionados a *stress*, ansiedade e síndrome do *burnout*.<sup>8</sup>

Um outro exemplo de prática de assédio organizacional é extraído do voto do Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho em Recurso de Revista<sup>9</sup>, ao considerar que:

[...] a prática motivacional engendrada pela empresa reclamada, ao constranger seus trabalhadores diariamente a entoarem o canto motivacional ‘*cheers*’, acompanhado de coreografia e rebolados, exorbita os limites do poder diretivo e incorre em prática de assédio moral organizacional.<sup>10</sup>

Acrescentou ainda que:

[...] ao aplicar, de forma coletiva, uma ‘brincadeira’ que pode parecer divertida aos olhos de uns, a empresa pode estar expondo a constrangimento trabalhadores que não se sentem confortáveis com determinados

---

<sup>8</sup>Processo n. 1002022-07.2016.5.02.0702, 2ª VT/Zona Sul/ACP.

<sup>9</sup>Tribunal Superior do Trabalho, RR 5073220135040304, Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de julgamento 19.8.2015, 7ª Turma, data de publicação DEJT 21.8.2015.

<sup>10</sup>*Idem*.

tipos de atividades, de todo estranhas à atividade profissional para a qual foram contratados.<sup>11</sup>

O enquadramento das práticas da empresa no conceito de assédio moral organizacional restou caracterizado, nos termos do acórdão, por ser:

[...] uma estratégia de gestão focada na melhoria da produtividade e intensificação do engajamento dos trabalhadores, porém assentada em práticas que constroem, humilham e submetem os trabalhadores para além dos limites do poder empregatício.<sup>12</sup>

## 2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E SUAS FORMAS

Na prática de assédio moral organizacional não há um empregado individualizado como foco do assédio, e sim a coletividade dos empregados de uma determinada empresa em que as práticas assediadoras fazem parte do *modus operandi* de forma institucional. Estão arraigadas em determinadas organizações como parte da cultura empresarial e do seu processo gerencial, assim denominado como organização do trabalho, impedem o exercício da cidadania empresarial<sup>13</sup> e desrespeitam o plano pessoal do trabalhador no âmbito do trabalho.

São práticas de gestão por estresse, por exemplo, quando metas são determinadas sem tempo hábil ou condições humanas para realizá-las; práticas de gestão por injúrias pelas quais os empregados

---

<sup>11</sup>Tribunal Superior do Trabalho, RR 5073220135040304, Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de julgamento 19.8.2015, 7ª Turma, data de publicação DEJT 21.8.2015.

<sup>12</sup>*Idem*.

<sup>13</sup>REBELO, Glória. Assédio moral e dignidade no trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**, Coimbra, p. 76-78, jan./dez. 2007.

“são estimulados a trabalhar cada vez mais sem protestar ou errar” (PRATA, 2008, p. 76), sob pena de serem ofendidos publicamente. Ricardo Antunes (2018, p. 149) ressalta que tais práticas de “pressão institucionalizada” têm a finalidade de incrementar a produtividade, bem como isolar e excluir aqueles empregados que são estorvos para a finalidade empresarial.

Dejours<sup>14</sup> assinala que existem organizações cujas manobras de funcionamento são reguladas por uma combinação de perversão e patogenia. Da mesma forma que Dejours, inúmeros estudos apresentam contextos e situações de trabalho que reafirmam e atestam, em diversos estudos de caso, os impactos que esse tipo específico de assédio causa no corpo e na psique dos alvejados.

### 3 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O termo organização do trabalho, dada sua extensão, parece impalpável, uma imagem que não se materializa. Entretanto, dependendo da forma como estiver estruturada essa “organização do trabalho”, pode se corporificar em doenças psicossomáticas, fadiga, problemas cardíacos, dentre outros.

Beatriz Cardoso Montanhana cita que, nas relações de trabalho, não existe mais o patrão, mas uma “força irresistível e de forma indefinida”. Assinala ainda que:

[...] vislumbra-se o apogeu da sofisticação do funcionamento dos mecanismos de burocratização do poder, consubstanciada na organização técnica do trabalho como instrumento de dominação. (MONTANHANA, 2014, p. 119).

---

<sup>14</sup>DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000, p. 100.

Desse modo, aquela figura de “chefe” com poder e identidade definida é substituída por um poder hierárquico que pratica um “assédio sem rosto ou identidade, pois que regido por um agrupamento de violadores e violências simbólicas, difíceis de serem mensurados e detectados nominal ou efetivamente” (MONTANHANA, 2014, p. 119), causando insegurança para o trabalhador e gerando tensões que podem afetar colegas, familiares e até criar uma rede patológica numa afetação em cadeia que compromete não apenas o ambiente de trabalho, mas toda a sociedade.

## 4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Dejours compreende que essas novas formas de organização do trabalho coloca-nos dentro do que Hannah Arendt classificou de desolação - solidão, que corresponde à perda de um terreno comum de justiça, o fim da solidariedade: “Então, todo mundo está isolado em um ambiente que ele acredita ser hostil” (DEJOURS, 1987, p. 102). O referido autor também destaca um aspecto interessante que ajuda a compreender a omissão de alguns colegas diante do assédio. A razão é que:

[...] torna-se difícil até mesmo reconhecer o bem e o mal. Por exemplo, se alguém está sendo assediado à sua frente, você não sabe mais se deve intervir, se é culpa dele ou não.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>É realmente muito difícil decidir sozinho se é bom ou ruim. Só é decidido na discussão, no diálogo contraditório, na deliberação com os outros. Mas, ao romper os laços de solidariedade, destruindo o terreno comum e, portanto, o senso comum de justiça, as pessoas não falam mais umas com as outras. As condições são criadas no mundo do trabalho, que coincidentemente se assemelham muito ao que Arendt caracteriza como base, fundamento ou consequências do sistema totalitário. (GERSCHENFELD, Ana. Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. Entrevista a Christophe Dejours. P, Lisboa, 1º fev. 2010. Disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>).

Vasconcelos (2015, p. 851) compreende que:

[...] independente da modalidade de assédio moral, a submissão por parte da vítima não implica necessariamente a aceitação autêntica (permanente), mas, sim, circunstancial, o que gera propensão à reação de denúncia e providências jurídicas futuras.

Em face dessa forma de poder abstrata, a subjetividade sofre um tipo de esfrelamento paulatino e gera um mal-estar no ambiente, em especial quando os códigos dessa forma específica de organização do trabalho não são claros, gerando angústia e ansiedade por pessoas potencialmente mais frágeis, o que, apesar de parecer não acarretar nenhum risco concreto à integridade do trabalhador, pode trazer consequências nefastas à sua saúde psíquica. Tanto é que a Norma Regulamentadora 17<sup>16</sup>, além de trazer exemplos de ações consideradas assediosas, obriga as empresas, a fim de reduzir as situações de estresse na categoria de telemarketing e *telemarketing*, a determinarem a definição clara das tarefas a serem exercidas pelos trabalhadores, bem como o estabelecimento dos limites da autonomia do trabalhador na resolução de problemas.

Também a falta de interação do trabalhador com o controle de seu processo de trabalho, o que é imposto pelas novas formas de organização do trabalho, apresenta um risco real para a saúde, como apontou a psicóloga Leny Sato<sup>17</sup>.

O controle do processo de trabalho tem sua base no estudo do cotidiano apoiado nos ensinamentos dos sociólogos José Machado Pais<sup>18</sup> e Michel de Certeau<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup>NR-17. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-17-ergonomia>.

<sup>17</sup>SATO, Leny. Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (Org.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2003, p. 41.

<sup>18</sup>PAIS, José Machado. **Vida cotidiana: enigmas e revelações**. São Paulo: Cortez, 2001.

<sup>19</sup>CERTEAU, Michel de. **A invenção do cotidiano: artes de fazer**. Petrópolis: Vozes, 2011.

## Nas palavras de Machado Pais:

O cotidiano - costuma-se dizer - é o que se passa todos os dias: no cotidiano nada se passa que fuja à ordem da rotina e da monotonia. Então o cotidiano seria o que no dia a dia se passa quando nada se parece passar. Mas só interrogando as modalidades através das quais se passa o cotidiano - modalidades que caracterizam ou representam a vida passante do cotidiano - nos damos conta de que é nos aspectos frívolos e anódinos da vida social, no 'nada de novo' do cotidiano, que encontramos condições e possibilidades de resistência que alimentam a sua própria rotura. (PAIS, 2001, p. 28).

A rotina que se vê no cotidiano aparenta uma certeza de realidade; entretanto, essa realidade sofre rupturas que afastarão a certeza que se acreditava ter: “A ruptura da rotina do cotidiano é uma característica humana” (PAIS, 2001, p. 28).

Fábio de Oliveira (2014, p. 47) afirma que as rupturas da vida cotidiana no trabalho originam-se:

[...] das variabilidades dos meios de trabalho, pela sua imprevisibilidade e pelas contradições entre os elementos do mundo real que devem ser articulados para que o trabalho aconteça.

A evolução para a perturbação mental invariavelmente se dá de forma silenciosa, tendo em conta que muitas vezes nem o próprio funcionário está ciente do assédio que sofre, pois trata-se de um processo que ofende a subjetividade do trabalhador por meio de humilhações não verbais e sem agentes definidos com clareza. Essa modalidade de assédio não se encaixa no conceito de Marie-France<sup>20</sup>, para

---

<sup>20</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b, p. 65.

quem as condutas abusivas que possam trazer dano à integridade física ou psíquica de uma pessoa devem ser expressamente manifestadas.

Dessa perspectiva, entendemos que existe um sem-número de casos em que empresa e funcionário vivem uma relação “imiscível”, o que gera uma incoerência se pensarmos que o sujeito passa boa parte da sua vida numa relação com a instituição onde trabalha. Com efeito, Dejours acredita que a matriz dessas relações malsucedidas começa no medo que as pessoas têm de ficarem à mercê do mercado, e por isso aceitam qualquer trabalho não em prol da satisfação pessoal, mas apenas para ter uma remuneração.

Não diferente é o entendimento de Gumae e Acioli, para os quais o êxito nas carreiras profissionais, bons cargos e altos salários não significam necessariamente satisfação com o trabalho. Tal qual Dejours, concluem que é o medo do desemprego que faz com que o indivíduo consinta em exercer um trabalho, ainda que não pela satisfação, e que traga consequências danosas à sua integridade física:

Entre o sofrimento de uma vida corporativa permeada pela sensação de angústia e o desconforto de estar à deriva no mercado, profissionais pagam o preço da segurança material imediata a ter de investir tempo na busca pelo equilíbrio pessoal e profissional. (CARVALHO; ACIOLI, 2005, p. 38).

Adriana Calvo compreende que, no contexto trabalhista,

[...] não é admissível que o empregado se sujeite **psicologicamente** ao empregador (conhecida por alguns como subordinação subjetiva) em troca de valor financeiro nenhum (salários ínfimos ou não). (CALVO, 2017, p. 18).

Marie-France afirmou veemente que o “medo é um motor indispensável ao assédio moral” (HIRIGOYEN, 2002b, p. 43).

Em seu artigo sobre reconhecimento no trabalho<sup>21</sup>, o professor Jean-Pierre Brun, diretor presidente de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional da Université de Laval, destacou a importância de ser respeitado e apreciado por outros significativos que vão além das atribuições e utilidades. Segundo o professor, isso fere uma das necessidades humanas mais fundamentais. O campo saúde e bem-estar do empregado é diretamente atingido pelo contexto organizacional, motivo pelo qual se observa, na atualidade, atenção especial com o homem em seu ambiente de trabalho.

Do ponto de vista de Dejours<sup>22</sup>, as exigências da vida moderna, aliadas às arbitrariedades profissionais, têm confinado o indivíduo num ambiente degradado que contribui para um sofrimento que, na maioria das vezes, é maior do que o sujeito está apto para tolerar.

Paralelamente, De Masi (2000, p. 138), ao analisar pessoas que realizam o mesmo trabalho durante anos, lança uma pergunta inquietante: “o que se poderá esperar de um homem que empenhou vinte anos de sua vida criando cabeça de alfinetes?”.

Dejours também entende que essas novas técnicas de gestão têm nos conduzido a passos largos, ao que Hannah Arendt cunhou de “banalização do mal”. Dito doutro modo, aquilo que era extraordinário tornou-se ordinário.

A relação entre a noção da banalidade do mal e as dinâmicas de trabalho introduz novos modelos de brutalidade e abuso de poder até mesmo por uma noção distorcida dos limites do gestor perante seu subordinado. Em outras palavras, a figura do carrasco e do feitor foi revista e alterada, apresentando-se, nos dias de hoje, em muitos casos, como a própria organização do trabalho. Segundo Dejours, em entrevista concedida a Ana Gerschenfeld, existe até formação para

---

<sup>21</sup>BRUN, Jean-Pierre. La reconnaissance au travail: de la gratitude à l'intégration. **CRHA**, Québec, 20 févr. 2012. Disponível em: <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/archives/la-reconnaissance-au-travail-de-la-gratitude-a-l-integration>.

<sup>22</sup>DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1987, p. 119-120.

exercer o papel do mal no trabalho<sup>23</sup>. Em sua obra **A corrosão do caráter**, Sennett<sup>24</sup> descreve a trajetória de alguns trabalhadores americanos de meia-idade que sofrem com as inconsistências da prescrição do trabalho e o quanto isso pode interferir na estabilização identitária do homem moderno.

Apesar de a forma de gestão empresarial poder ser altamente danosa à saúde dos trabalhadores, não consta ainda como única causa de mal-estar no trabalho. Podemos acrescentar:

[...] os conteúdos das várias incumbências, a sua excessiva complexidade ou banalidade, muita autonomia ou demasiada subordinação e aquilo que os sociólogos chamam de ‘qualidade de trabalho’. (HIRIGOYEN, 2002b, p. 37).

## 5 CONCLUSÕES

A degeneração do trabalho, para Ralph Arcanjo Chelotti, é classificada como degeneração pela burocratização, quando tanto funcionário quanto empresa engendram em práticas que resultam em procedimento que cada um dispõe do mínimo e o do pior de si. Postula, ainda, que organizações são instrumentos de dar forma aos desígnios

---

<sup>23</sup>Dejours, Christophe. “Há estágios para aprenderem essas técnicas. Posso contar, por exemplo, o caso de um estágio de formação em França em que, no início, cada um dos 15 participantes, todos eles quadros superiores, recebeu um gatinho. O estágio durou uma semana e, durante essa semana, cada participante tinha de tomar conta do seu gatinho. Como é óbvio, as pessoas afeiçoaram-se ao seu gato, cada um falava do seu gato durante as reuniões, etc. E, no fim do estágio, o diretor do estágio deu a todos a ordem de... matar o seu gato. Só que aqui ninguém estava a apontar uma espingarda à cabeça de ninguém para o obrigar a matar o gato. Seja como for, um dos participantes, uma mulher, adoeceu. Teve uma descompensação aguda e eu tive de tratá-la - foi assim que soube do caso. Mas os outros 14 mataram os seus gatos. O estágio era para aprender a ser impiedoso, uma aprendizagem do assédio” (GERSCHENFELD, 2010).

<sup>24</sup>SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2011.

da humanidade ao impossibilitar o envolvimento integral da personalidade do trabalhador nas atividades exercidas.

De acordo com De Masi, as organizações produtivas fabricam infelizes por meio de “um constrangimento dos colaboradores, que devem atender às esmagadoras demandas de eficácia e competitividade” (DE MASI, 2000, p. 31).

Essa (re)organização do trabalho em muito deriva dos avanços tecnológicos e da globalização, que provocaram uma grande reconfiguração no mundo laboral pelo aumento das exigências de produtividade e competitividade. E assim encontramos empregados sob uma pressão cada vez maior, importando na deterioração da qualidade de vida na grande maioria dos países, conforme se extrai das palavras de Pedro Morgado<sup>25</sup>.

Ainda que o trabalho possa ser considerado até fisicamente menos penoso que no passado, certo é que produz mais desgaste mental, ainda que seja uma atividade que não exija grandes especialidades técnicas. O uso constante das ferramentas de tecnologia, a produção *just in time* e a velocidade da informação acabam por gerar um aumento de situações de estresse, dentre outros diversos impactos para a pessoa do trabalhador.

Com o avanço das ferramentas de tecnologia e telecomunicação, as pessoas permanecem praticamente 24 horas por dia *on-line*, o que lhe dá a aparência de estar sempre disponível para atender aos chamados de trabalho.

Um exemplo de modalidade atual da forma de trabalhar que se aproveita da tecnologia, o teletrabalho pode colocar em sério risco a saúde do trabalhador, segundo José Luis Pérez e Belén Insua<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup>MORGADO, Pedro. Impactos do trabalho na saúde mental uma perspectiva do século 21. In: ROXO, M. (Coord.). **Trabalho sem fronteira: o papel da regulação**. Coimbra: Almedina, 2017.

<sup>26</sup>MONEREO PÉREZ, José Luis; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. **El suicídio del trabajador y su calificación en el derecho social**. Albacete-ES: Editorial Bomarzo, 2018, p. 61.

Apesar de o teletrabalho aparentar facilitar a vida do trabalhador, dando-lhe aparentemente flexibilidade e liberdade, certo é que pode também provocar uma sobrecarga laboral prejudicando a qualidade de vida do trabalhador. Isso porque, no teletrabalho, além da conexão, perde-se aquela referência pontual de local de trabalho, onde vínculos com outras pessoas são desenvolvidos, proporcionando um isolamento não saudável para as pessoas.

Informam os referidos autores já terem encontrado trabalhadores que têm desenvolvido transtornos pela falta de distinção entre trabalho, vida familiar e social. A combinação satisfatória entre o trabalho e a vida sociofamiliar exige separar claramente o lugar do trabalho, no qual a vida pessoal não tenha relação com a concentração do trabalho.

A deterioração da relação de trabalho pode também ser explicada com base na (des)organização do trabalho como um todo ou somente parte dele, mas também por uma má opção do empregado quando decide exercer uma atividade para a qual não possui vocação ou habilidade, ou sente um enorme desprazer, e o faz tão somente por sua remuneração. Agindo assim, o trabalhador apresenta seu trabalho apenas como uma mercadoria, o que não se admite desde a proclamação da Constituição de Weimar, abdicando da sua própria dignidade.

Parametrizados pelas exposições acima, temos que a (des)organização de trabalho pode produzir um total descompasso na cadência das relações de trabalho, levando-se em conta que o dever do empregador seria a garantia de bem-estar a seus empregados em todos os seus aspectos, uma vez que o meio ambiente do trabalho, no seu sentido maior, quando engloba tudo o que compõe direta ou indiretamente o mundo do trabalhador, é parte fundamental do contrato de trabalho.

Uma situação de assédio, apesar de encontrar acolhimentos no *corpus* da organização do trabalho, não é um fenômeno que começa e termina na empresa. Aparentemente, o assédio é limitado aos meandros da empresa, mas o fenômeno é:

[...] influenciado pela matéria estrutural do macrocosmo que age sobre o microcosmo corporativo. Eleger como possíveis causas do assédio apenas variáveis exógenas implica negar sua atividade social e autonomia de escolha (livre arbítrio), além de simplificar um problema por natureza complexo. (VASCONCELOS, 2015, p. 824-851).

Se o trabalho enquanto prática social é um auxílio na construção da personalidade do trabalhador, da sua identidade, a sua degradação com a violação dos direitos do trabalhador pode arruinar a subjetividade do indivíduo.

## REFERÊNCIAS

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

ASSÉDIO moral: risco não visível no ambiente de trabalho. Entrevista com a Dra. Margarida Barreto por Informe ENSP-Fiocruz. **Assédio Moral no Trabalho. Chega de Humilhação!** [site], 4 jul. 2008. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article372>.

BRUN, Jean-Pierre. La reconnaissance au travail: de la gratitude à l'intégration. **CRHA**, Québec, 20 févr. 2012. Disponível em: <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/archives/la-reconnaissance-au-travail-de-la-gratitude-a-l-integration>.

CALVO, Adriana. Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais. **Calvo e Fragoas Advogados**, Barueri, [entre 2010 e 2017]. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/>. Acesso em: 14 jun. 2017.

CARVALHO, Gumae; ACIOLI, Gustavo. Angústia corporativa. **Revista Melhor: Gestão de pessoas**, São Paulo, ano 13, n. 215, out. 2005.

CERTEAU, Michel de. **A invenção do cotidiano: artes de fazer**. Petrópolis: Vozes, 2011.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 5. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, Brasília: UnB, 2000.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1987.

GERSCHENFELD, Ana. Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. Entrevista a Christophe de Dejours. **P**, Lisboa, 1º fev. 2010. Disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b.

MONEREO PÉREZ, José Luis; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. **El suicidio del trabajador y su calificación en el derecho social**. Albacete-ES: Editorial Bomarzo, 2018.

MONTANHANA, Beatriz Cardoso. **A dinâmica do poder nas relações de trabalho e os impactos sobre a dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2014.

MORGADO, Pedro. Impactos do trabalho na saúde mental uma perspectiva do século 21. *In*: ROXO, M. (Coord.). **Trabalho sem fronteira**: o papel da regulação. Coimbra: Almedina, 2017.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. O dano extrapatrimonial na justiça do trabalho. *In*: AGUIAR, Antônio Carlos (Coord.). **Reforma trabalhista**: aspectos jurídicos relevantes. São Paulo: Quartier Latin, 2017.

OLIVEIRA, Fábio de. Perspectivas psicossociais para o estudo do cotidiano de trabalho. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 25, 2014.

PAIS, José Machado. **Vida cotidiana**: enigmas e revelações. São Paulo: Cortez, 2001.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

REBELO, Glória. Assédio moral e dignidade no trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**, Coimbra, p. 76-78, jan./dez. 2007.

SATO, Leny. Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. *In*: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (Org.). **Saúde mental e trabalho**: leituras. Petrópolis: Vozes, 2003.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2011.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos, *mobbing in corporation environments*. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, out./dez. 2015.

V

RUMOS DO TRIPARTISMO,  
NEGOCIAÇÃO COLETIVA  
E DIÁLOGO SOCIAL

# TRIPARTISMO E DIÁLOGO SOCIAL NA REFORMA TRABALHISTA

PORTO, Lorena Vasconcelos\*

**Resumo:** Este artigo visa estudar os conceitos de tripartismo e de diálogo social no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e sua aplicação no contexto da reforma trabalhista realizada no Brasil, notadamente por meio da Lei n. 13.467/2017. A OIT é a única agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU) de composição tripartite, contando com representantes do governo, trabalhadores e empregadores. O objetivo do tripartismo é promover a cooperação e o compromisso dos governos e das partes sociais para a criação e a aplicação das normas internacionais do trabalho. A OIT também fomenta a adoção do tripartismo pelos Estados membros na elaboração e aplicação de suas leis internas, destacando-se a Recomendação 113, de 1960, e a Convenção 144, de 1976, ratificada pelo Brasil. O diálogo social para a OIT, por sua vez, corresponde a todos os tipos de negociação, consulta ou simplesmente troca de informações entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores sobre matérias de interesse comum relacionadas às políticas econômicas e sociais. Todavia, verificou-se a ausência de efetiva consulta às entidades representativas dos empregados e dos empregadores, visando alcançar-se um consenso - uma das principais expressões do tripartismo e do diálogo social - na elaboração do texto e tramitação do projeto de lei da reforma trabalhista, em violação ao disposto nas Convenções 144 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil. Ademais, o fortalecimento e a valorização da

---

\*Procuradora do Ministério Público do Trabalho. Doutora em Autonomia Individual e Autonomia Coletiva pela Universidade de Roma II. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade de Roma II. Bacharel em Direito pela UFMG. Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidad Externado de Colombia, em Bogotá, e da Pós-Graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pesquisadora.

negociação coletiva são uma das principais expressões do tripartismo, o que não foi observado pelo legislador da reforma trabalhista ao trazer a possibilidade genérica de prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) para reduzir os direitos trabalhistas assegurados pelo ordenamento jurídico, em claro prejuízo ao trabalhador.

**Palavras-chave:** Tripartismo. Diálogo social. Organização Internacional do Trabalho. Reforma trabalhista.

## 1 INTRODUÇÃO

O objetivo do presente artigo é refletir acerca dos conceitos de tripartismo e de diálogo social no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e sua aplicação no contexto da reforma trabalhista realizada no Brasil, em especial por meio da Lei n. 13.467/2017.

Primeiramente, são analisados a estrutura e os objetivos da OIT a partir do Tratado de Versalhes, de 1919, que a criou, e da Declaração de Filadélfia de 1944, anexada à sua Constituição. Destaca-se a composição tripartite da OIT, contando com representantes do governo, trabalhadores e empregadores, inclusive em seus dois órgãos permanentes e de grande relevância (Conferência Internacional do Trabalho e Conselho de Administração).

Busca-se demonstrar que o tripartismo visa promover a cooperação e o compromisso dos governos e das partes sociais para a criação e a aplicação das normas internacionais do trabalho, e que a OIT também fomenta a adoção do tripartismo pelos Estados membros na elaboração e na aplicação de suas leis internas, destacando-se a Recomendação 113, de 1960, e a Convenção 144, de 1976, ratificada pelo Brasil.

Em seguida, discutem-se o conceito e os objetivos do diálogo social para a OIT, destacando-se o seu objetivo principal de promover a construção do consenso e o envolvimento democrático entre

os principais atores do mundo do trabalho, bem como a Resolução da OIT sobre tripartismo e diálogo social, de junho de 2002.

A partir desses conceitos, é analisado o processo de elaboração e de aprovação da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), a fim de se verificar se houve efetiva consulta às entidades representativas dos empregados e dos empregadores, visando alcançar-se um consenso - uma das principais expressões do tripartismo e do diálogo social - na elaboração do texto e tramitação do projeto de lei da reforma trabalhista, conforme preceituam as Convenções 144 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil.

Ademais, discute-se também se o fortalecimento e a valorização da negociação coletiva, uma das principais expressões do tripartismo, foram observados pelo legislador da reforma trabalhista, ao trazer a possibilidade genérica de prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da CLT) para reduzir os direitos trabalhistas assegurados pelo ordenamento jurídico.

Nesse sentido, são analisados os pronunciamentos e relatórios da OIT, por meio de seus diversos órgãos, acerca do processo de aprovação da Lei n. 13.467/2017 e dos dispositivos legais por ela introduzidos, em contraposição às normas produzidas no âmbito da OIT, em especial as Convenções 98, 144 e 154, ratificadas pelo Brasil.

## **2 O TRIPARTISMO NO ÂMBITO DA OIT**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada pelo Tratado de Versalhes, em 1919, com o objetivo de estabelecer condições de trabalho mínimas a serem respeitadas pelos diversos países do mundo, de modo a evitar uma concorrência desleal em matéria trabalhista. Nesse sentido, constam no Preâmbulo da Constituição da OIT de 1919 duas reivindicações principais: a de que a paz universal somente pode ser alcançada se baseada na justiça social e a de que a falha de qualquer nação em adotar padrões trabalhistas pode ser um obstáculo para a implementação da justiça social em outros países.

Esses objetivos tornaram-se mais claros na Declaração de Filadélfia de 1944, a qual foi anexada à Constituição da OIT. Tal Declaração, partindo do princípio de que a experiência já havia largamente demonstrado a veracidade da afirmação contida na Constituição da OIT de que a paz duradoura apenas pode ser alcançada se baseada na justiça social, preconiza que todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, têm o direito de perseguirem tanto o seu bem-estar material, quanto o seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades.

A OIT é a única agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU) tripartite, contando com representantes do governo, trabalhadores e empregadores. Essa estrutura tripartite faz da OIT um fórum único, onde os governos e as partes sociais dos países membros podem debater e elaborar as políticas e padrões trabalhistas. Atualmente, a OIT congrega cento e oitenta e sete Estados membros. Além dos países que eram membros da OIT em 1º de novembro de 1945, todo membro originário da ONU e todo Estado que é admitido como membro da ONU por decisão de sua assembleia geral pode se tornar membro da OIT por meio de comunicação, ao Diretor-Geral dessa última, de sua aceitação formal das obrigações contidas na Constituição da OIT. A Conferência Geral da OIT também pode admitir novos membros pelo voto de dois terços dos delegados presentes na sessão, incluindo dois terços dos representantes dos governos presentes e com direito a voto<sup>1</sup>.

A Conferência Geral da OIT, denominada Conferência Internacional do Trabalho, realiza sessões ao menos uma vez por ano, sendo composta de quatro representantes de cada Estado membro, sendo dois do governo, um dos empregados e um dos empregadores (art. 3º da Constituição da OIT). O Conselho de Administração da OIT, por sua vez, é composto por cinquenta e seis membros, sendo

---

<sup>1</sup>ARRIGO, Gianni; CASALE, Giuseppe. **International labour law handbook**: from A to Z. Torino: G. Giappichelli, 2017, p. 296.

vinte e oito representantes dos governos, quatorze representantes dos trabalhadores e quatorze representantes dos empregadores (art. 7º da Constituição da OIT).

Percebe-se, portanto, que o tripartismo faz-se presente em dois órgãos permanentes e de grande relevância da OIT, isto é, na Conferência Internacional do Trabalho e no Conselho de Administração. Esse mecanismo busca promover a cooperação e o compromisso dos governos, trabalhadores e empregadores para a criação e a aplicação das normas internacionais do trabalho. Nesse sentido, a OIT fomenta a aplicação do tripartismo pelos Estados membros também no plano doméstico, isto é, na elaboração e aplicação de suas leis internas. Por meio da Recomendação 113, aprovada na 44ª Conferência Internacional do Trabalho, de 20 de junho de 1960, a OIT já instava os seus Estados membros a promoverem a consulta e a colaboração entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores, inclusive na “preparação e aplicação da legislação relativa a seus interesses” e na “elaboração e aplicação de planos de desenvolvimento econômico e social” (art. 5º, alínea “b”, itens “i” e “iii”) (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1960).

Nesse ponto, cumpre esclarecer que as convenções são tratados internacionais passíveis de ratificação pelos países membros da OIT, enquanto que as recomendações não o são, sendo o seu papel o de incentivar o legislador de cada país a adotar, internamente, os seus preceitos.

Desse modo, a fim de fortalecer o tripartismo, inclusive no âmbito interno dos Estados membros, na 61ª Conferência Internacional do Trabalho, de 21 de junho de 1976, foram aprovadas a Convenção 144, a qual versa sobre Consultas Tripartites para Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, e a Recomendação 152, que a complementa. No Brasil, a Convenção 144 da OIT foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 6, de 1º de junho de 1989, e promulgada pelo Decreto n. 2.518, de 12 de março de 1998. Nos termos da Convenção 144 (art. 2, item 1),

Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção compromete-se

a pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização Internacional do Trabalho a que se refere ao artigo 5, parágrafo 1, adiante. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, [ca. 1998a]).

Entre tais assuntos, encontram-se “as propostas que devam ser apresentadas à autoridade ou autoridades competentes relativas à obediência às convenções e recomendações [...]” (art. 5, item 1, alínea “b”) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, [ca. 1998]). Desse modo, tal consulta deve ser observada quando se discute, por exemplo, a alteração da legislação nacional que trata de temas que são objeto de convenções e recomendações da OIT.

A Recomendação 113, de 1960, da OIT, por sua vez, insta os Estados membros a adotarem medidas apropriadas às condições nacionais para promover efetivas consulta e cooperação nos níveis empresarial e nacional entre autoridades públicas e organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como entre tais organizações. Enquanto que a definição da natureza dos procedimentos de consulta é deixada aos Estados membros, a Recomendação 113 estabelece que tais consultas e cooperação “devem almejar, em particular, o exame conjunto de questões de interesse comum com o fim de se chegar, na maior medida possível, a soluções aceitas de comum acordo” e que isso deve abranger uma ampla gama de questões, inclusive “a preparação e aplicação da legislação” e “a elaboração e aplicação de planos de desenvolvimento econômico e social” (art. 5º) (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1960).

### **3 O DIÁLOGO SOCIAL NO ÂMBITO DA OIT**

O diálogo social para a OIT inclui todos os tipos de negociação, consulta ou simplesmente troca de informações entre

representantes de governos, empregadores e trabalhadores, sobre matérias de interesse comum relacionadas às políticas econômicas e sociais. Ele pode existir como um processo tripartite, com o governo como uma parte oficial no diálogo, ou pode consistir em relações bipartites apenas entre trabalho e capital (ou sindicatos profissionais e organizações de empregadores), com ou sem o envolvimento indireto do governo. Os processos de diálogo social podem ser informais ou institucionalizados e, em geral, é uma combinação de ambos, podendo ocorrer em nível nacional, regional ou empresarial e ser interprofissional, setorial ou uma combinação dos dois. Essa definição sugere que o diálogo social pode ocorrer em níveis diferentes e em várias formas, dependendo das circunstâncias nacionais<sup>2</sup>.

O objetivo principal do diálogo social é promover a construção do consenso e o envolvimento democrático entre os principais atores do mundo do trabalho. Estruturas e processos de diálogo social bem-sucedidos têm o potencial de resolver questões econômicas e sociais importantes, além de encorajarem a boa governança, incrementarem a paz e a estabilidade social e industrial e impulsionarem o progresso econômico.

O diálogo social e o tripartismo abrangem: a) negociação, consulta e troca de informações entre atores diferentes; b) negociação coletiva; c) prevenção e resolução de conflitos, e d) outros instrumentos de diálogo social, inclusive responsabilidade social das empresas e acordos-quadro internacionais.

A Resolução da OIT sobre tripartismo e diálogo social, de junho de 2002, insta os governos a assegurar as condições necessárias ao diálogo social, inclusive o respeito aos princípios fundamentais da liberdade de associação e de negociação coletiva, um ambiente sadio de relações industriais e o respeito ao papel das partes sociais. Com efeito, parceiros sociais fortes e representativos, juntamente com instituições de diálogo social que funcionam bem, são também condições importantes para um diálogo social efetivo.

---

<sup>2</sup>ARRIGO, Gianni; CASALE, Giuseppe. **International labour law handbook**: from A to Z. Torino: G. Giappichelli, 2017, p. 275.

Para que o diálogo social exista, são necessárias as seguintes condições: organizações de trabalhadores e de empregadores fortes e independentes, com capacidade técnica e acesso a informações relevantes para participarem do diálogo social; vontade política e compromisso de se engajar no diálogo social por parte de todos os atores envolvidos; respeito aos direitos fundamentais de liberdade de associação e de negociação coletiva, e uma estrutura legal e institucional adequada. Para que o diálogo social funcione, o Estado não pode ser passivo, mesmo se ele não for uma parte direta no processo. Ele é responsável por criar um ambiente político e civil estável, que possibilite a organizações autônomas de empregadores e de trabalhadores atuarem livremente, sem medo de represália. Mesmo quando as relações dominantes são formalmente bipartites, o Estado tem o papel de garantir um suporte essencial para o processo através do estabelecimento de estruturas legais e institucionais que possibilitem às partes sociais se engajarem efetivamente.

A OIT tem como objetivo auxiliar os Estados membros a estabelecer ou fortalecer estruturas, instituições, mecanismos ou processos legais para relações industriais sadias e diálogo social efetivo nesses países. Ela também visa promover o diálogo social entre Estados membros e blocos regionais ou sub-regionais como meios de construção de consenso, desenvolvimento social e econômico e boa governança. A OIT também apoia o desenvolvimento de conhecimento sobre relações industriais globais, em especial os atores e instituições envolvidos em acordos e diálogos sociais transnacionais.

Com efeito, relações industriais sadias e um diálogo social efetivo são meios para promover salários e condições de trabalho melhores, bem como paz e justiça social. Como instrumentos de boa governança, a OIT fomenta a cooperação e a *performance* econômica para ajudar a criar um ambiente que permita a realização dos objetivos do Trabalho Decente em nível nacional. O diálogo social é um instrumento para uma boa governança de mudança, ao menos por três razões. Primeiramente, através do compartilhamento de informações, a qualidade da definição de políticas e estratégias para a recuperação pode ser melhorada. Em segundo lugar, o diálogo social é uma maneira

de construção da confiança e do comprometimento com as políticas, facilitando o caminho para sua implementação rápida e mais efetiva. Em terceiro lugar, o processo de diálogo social ajuda a resolver diferenças inevitáveis e a evitar conflitos de interesses que podem atrasar a implementação das políticas e, até mesmo, a recuperação. Ele ajuda a desenvolver as negociações necessárias para restabelecer o equilíbrio macroeconômico. Isso não significa que o diálogo social é uma solução para tudo, mas sim que ele fornece uma ferramenta política para tratar de divergências e de desacordos e para buscar soluções, embora não seja capaz de eliminá-las de uma vez por todas. As boas regulamentações e a tomada de decisões públicas nas políticas econômicas e sociais também são importantes instrumentos para a boa governança<sup>3</sup>.

#### 4 A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

A Convenção 154 da OIT, que trata do “Fomento à Negociação Coletiva”, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 22, de 12.5.1992, e promulgada pelo Decreto n. 1.256, de 29.9.1994. Esse diploma internacional, em seu art. 7, consagra expressamente o tripartismo ao prever que:

As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, [ca. 1998b]).

Desse modo, todas as alterações legislativas referentes à negociação coletiva devem ser precedidas de consultas e, se possível,

---

<sup>3</sup>ARRIGO, Gianni; CASALE, Giuseppe. **International labour law handbook**: from A to Z. Torino: G. Giappichelli, 2017, p. 276.

de consenso, entre o governo e os entes de representação dos trabalhadores e dos empregadores.

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943), tendo sido denominada “reforma trabalhista”. Foram modificados mais de cem artigos da CLT, em um intervalo de tempo recorde, pois decorreram menos de sete meses entre a apresentação do projeto de lei pelo então Presidente da República, em dezembro de 2016, a aprovação deste nas duas Casas do Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado Federal) e a sanção da lei pelo mesmo Presidente, em julho de 2017<sup>4</sup>.

Ressalta-se, primeiramente, que a legitimidade democrática da reforma trabalhista pode ser questionada pelo fato de que o Governo que a apresentou e fomentou sua aprovação não foi eleito pelo povo brasileiro, tendo assumido o poder após o impedimento (*impeachment*) da então Presidente da República, cuja conformidade à Constituição Federal de 1988 e às leis vigentes no país é, no mínimo, questionável.

Ademais, essa alteração profunda do principal diploma trabalhista do Brasil, inclusive no que tange às modificações relativas à negociação coletiva, não foi precedida da necessária, ampla e democrática discussão com a sociedade civil, com as instituições e os órgãos envolvidos e com os atores sociais. Tratou-se, de fato, de uma aprovação açodada, a “toque de caixa”, em sessões no Congresso Nacional que por vezes ocorriam de madrugada. Não houve, portanto, consulta aos entes de representação patronal e profissional, visando alcançar-se um consenso, conforme determinado pelas Convenções 144 e 154 da OIT ratificadas pelo Brasil. Como relata Carolina Marzola Hirata Zedes:

[...] o texto base foi apresentado na Comissão Especial da Câmara dos Deputados em 25 de abril de 2017, e aprovado pelo Plenário da mesma Casa no

---

<sup>4</sup>Acerca das diversas alterações implementadas pela reforma trabalhista, *vide* MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Juspodivm, 2017.

dia seguinte. Já no dia 06 de junho de 2017, foi aprovada pela Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal e rejeitada na Comissão de Assuntos Sociais, em 20 de junho de 2017. Dessas comissões, seguiu para a Comissão de Constituição e Justiça, na qual, por 16 (dezesesseis) votos favoráveis e 9 (nove) contrários, foi aprovada em 28 de junho de 2017. Em 04 de julho de 2017, o Senado Federal aprovou o pedido de urgência da proposta legislativa e, por fim, em 11 de julho de 2017, o plenário aprovou o texto base, que foi enviado à sanção presidencial. No dia 13 de julho de 2017, o texto foi sancionado pelo Presidente da República, sem alterações, e publicado no Diário Oficial da União, em 14 de julho de 2017, entrando em vigor, conforme já assinalado, em 11 de novembro de 2017. [...] Embora tenham sido realizadas audiências públicas na Câmara dos Deputados e no Senado Federal (perante a Comissão de Assuntos Econômicos e perante a Comissão de Constituição e Justiça), verificou-se nestes atos a presença maciça de representantes estatais (em sua maioria, integrantes da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho) e de técnicos especializados (como professores universitários). **Somente um ou outro representante sindical dos trabalhadores teve direito a voz durante a tramitação da proposta.** Para corroborar o afirmado, basta verificar que, na Câmara dos Deputados, em audiência pública realizada em 29.03.2017, foram ouvidos como representantes dos empregados: o Presidente do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal - SINDISERVIÇOS e o Secretário-Geral da Intersindical-central da Classe Trabalhadora. No dia 30.03.2017, o Presidente da Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação - CON-TAC e o Diretor Secretário-Geral da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - CNTC. Finalmente, no dia 06.04.2017, um representante do Fórum Sindical dos Trabalhadores - FST teve direito

a voz em audiência pública. Somente na Câmara dos Deputados foram 07 (sete) audiências públicas, nas quais se fizeram presentes diversos órgãos estatais, advogados especializados e professores universitários. Cada audiência pública conferiu a palavra a, no mínimo, seis pessoas, **podendo-se estimar, portanto, que a participação de representantes da classe trabalhadora, na Câmara dos Deputados, correspondeu a menos de 12% (doze por cento) das pessoas com direito a voz no debate.** (ZEDES, 2019, no prelo) (grifos nossos).

De todo modo, a mera oitiva das representações dos trabalhadores durante o processo legislativo não é suficiente para o cumprimento das Convenções 144 e 154 da OIT, já que a alteração legislativa profunda ocorrida no Brasil, inclusive no que tange à negociação coletiva, não foi discutida e construída em conjunto pelo governo e pelos representantes de trabalhadores e empregadores, isto é, não foi observado na prática o tripartismo preconizado pela OIT. Com efeito, sem consultas formais aos entes de representação patronal e profissional, e sem debates aprofundados, foi aprovado um texto legal que, entre as diversas alterações em prejuízo dos trabalhadores, permite de forma genérica que a proteção trabalhista mínima assegurada em lei seja reduzida por meio da negociação coletiva.

Nesse ponto, cumpre notar, como observa Carolina Marzola Hirata Zedes, que “o estímulo ao tripartismo no âmbito nacional, preconizado pela Convenção n. 144 da Organização Internacional do Trabalho (devidamente ratificada pelo Brasil), dá-se principalmente por meio da incrementação e valorização das normas autônomas de regulação do trabalho”, pois a negociação coletiva é uma das principais expressões do tripartismo (ZEDES, 2019, no prelo).

Isso, no entanto, não foi observado pelo legislador da reforma trabalhista, ao trazer a possibilidade genérica de prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da OIT) para reduzir os direitos trabalhistas assegurados pelo ordenamento jurídico, em claro prejuízo ao trabalhador.

Nesse sentido, destaca-se a consulta realizada pelo Ministério Público do Trabalho e pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) ao Departamento de Normas da OIT, respondida com a ratificação, pelo Departamento, da conclusão do Comitê de Peritos, segundo a qual a utilização genérica do negociado sobre o legislado para reduzir a proteção social do trabalho, introduzida pela reforma trabalhista, viola as Convenções 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil.

Nessa consulta, foi ressaltado que a reforma trabalhista não foi discutida em um fórum tripartite, pois as atividades do Conselho Nacional do Trabalho foram interrompidas em 2016, o que violaria a Convenção 144 da OIT. Em sua resposta, o Departamento de Normas da OIT salientou que uma alteração de tamanha profundidade na legislação trabalhista “deveria ser precedida por consultas detalhadas junto aos interlocutores sociais do País” (ZEDES, 2019, no prelo).

Ademais, ressalta-se a enfática manifestação do Comitê de Peritos da OIT, publicada em 2018, sobre a prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da CLT) e sobre o contrato individual do “hiperssuficiente” (art. 444 da CLT), no sentido de que violam as Convenções 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil:

[...] the Committee requests the Government to examine, after consulting the social partners, the revision of this provision so as to bring it into compliance with Article 4 of the Convention. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2018).

Cumprir notar que o Comitê de Peritos é um órgão independente composto por peritos jurídicos de diversos países, incumbidos de examinar a aplicação das convenções e recomendações da OIT no âmbito interno dos Estados membros.

Ressalta-se que, conforme o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), os tratados internacionais de direitos humanos - como é o caso das normas produzidas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) -, quando não aprovados

segundo os parâmetros estabelecidos no art. 5º, § 3º, da Constituição Federal de 1988, ingressam no ordenamento jurídico pátrio com *status* supralegal<sup>5</sup>. Desse modo, as normas legais - como os arts. 611-A e 611-B da CLT, acrescidos pela Lei n. 13.467/2017 -, devem ser interpretadas de acordo com as normas internacionais, pois estas possuem, no mínimo, hierarquia supralegal.

Salienta-se também a inclusão do Brasil, durante a Conferência Internacional do Trabalho de junho/2018, na “lista suja” da OIT composta por vinte e quatro países suspeitos de incorrerem nas mais graves violações do Direito Internacional do Trabalho em todo o mundo, tais como Haiti, Camboja e Birmânia<sup>6</sup>. Para verificar possíveis violações a Convenções ratificadas pelo Brasil por parte das normas introduzidas pela reforma trabalhista, notadamente a prevalência do negociado sobre o legislado, o Departamento de Normas solicitou informações ao Governo brasileiro.

A partir das informações prestadas por governo, trabalhadores e empregadores, o Comitê de Peritos elaborou o Relatório de 2019, tendo novamente solicitado ao governo que, em consulta aos parceiros sociais, revise os arts. 611-A e 611-B da CLT, para adequá-los ao disposto na Convenção 98 da OIT, especificando de maneira mais precisa as situações nas quais cláusulas que afastam a legislação podem ser negociadas, assim como a finalidade dessas cláusulas. Manifestou, ainda, preocupação com a redução das convenções e acordos coletivos de trabalho e pediu informações específicas sobre o tema<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup>STF, Recurso Extraordinário (RE) n. 466.343/SP, Rel. Min. Cezar Peluso, Tribunal Pleno, julgamento 3.12.2008, publicação: DJe 4.6.2009.

<sup>6</sup>CASO Brasil na OIT: Brasil continua na “lista suja” e terá de dar explicações a peritos sobre reforma trabalhista. ANAMATRA, Brasília, 7 jun. 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26571-caso-brasil-na-oit-brasil-continua-na-lista-suja-e-tera-de-dar-explicacoes-a-oit-sobre-reforma-trabalhista>. Acesso em: 11 mar. 2019.

<sup>7</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). **Informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones**. Informe III (Parte A). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 8 feb. 2019a. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/>

O Comitê de Peritos também se pronunciou quanto à necessidade de assegurar o direito à negociação coletiva aos empregados que recebam duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência, os quais, a partir da reforma trabalhista, poderiam pactuar, nos contratos individuais de trabalho, condições inferiores àquelas previstas nas normas coletivas. Houve, ainda, comentários sobre o direito à negociação coletiva de trabalhadores autônomos, a preocupação com a possibilidade de acordos coletivos estabelecerem condições inferiores às convenções e a necessidade de estabelecimento de um diálogo social tripartite.

Na Conferência Internacional do Trabalho de junho de 2019, o Brasil foi novamente incluído na “lista suja” da OIT composta por vinte e quatro países suspeitos de incorrerem nas mais graves violações do Direito Internacional do Trabalho em todo o mundo, tais como Etiópia, Birmânia, Nicarágua, Zimbábue, Argélia, El Salvador e Honduras<sup>8</sup>.

O Departamento de Normas da OIT, ao examinar o caso brasileiro e as informações prestadas pelo representante do Governo, requereu ao Brasil que siga examinando, em cooperação e consulta com as organizações de empregados e de empregadores mais representativas, o impacto das reformas, e decida se são necessárias adaptações apropriadas. Ademais, deve o Governo brasileiro preparar, em consulta com as referidas organizações, um relatório a ser apresentado ao Comitê de Peritos da OIT no ciclo normal de envio de informações<sup>9</sup>.

Ressalta-se que, embora o Departamento de Normas da OIT não tenha publicado uma conclusão assertiva que ratifique o

---

reports/reports-to-the-conference/WCMS\_670148/lang--es/index.htm. Acesso em: 11 mar. 2019.

<sup>8</sup>BRASIL desrespeita direitos trabalhistas, diz OIT. ANAMATRA, Brasília, 12 jun. 2019. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-namidia/28269-brasil-desrespeita-direitos-trabalhistas-diz-oit>. Acesso em: 20 jun. 2019.

<sup>9</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. Comisión de Aplicación de Normas. **Discusión sobre los casos individuales (cont.)**: conclusiones. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, jun. 2019b. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711160.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711160.pdf). Acesso em: 20 jun. 2019.

supramencionado Relatório do Comitê de Peritos, o qual requereu ao Governo brasileiro a revisão da legislação com relação ao tema em exame, ao menos o caso do Brasil permanecerá sob monitoramento internacional. Ademais, houve um aviso quanto à possível necessidade de revisão da legislação e quanto à imprescindibilidade do diálogo social com organizações de empregados e de empregadores.

Cumpra notar que, consoante diversos precedentes do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, o objetivo da negociação coletiva, nos termos da Convenção 154 da OIT, ratificada pelo Brasil, é melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles que o sindicato representa. Assim, não há negociação coletiva com renúncia a direitos mínimos assegurados em lei. Do mesmo modo, não há real negociação coletiva sem a previsão de contrapartidas adequadas, concessões mútuas, entre as partes estipulantes. Nesse sentido, vejam-se as seguintes decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT:

881. O direito de negociar livremente com empregadores a respeito das condições de trabalho constitui um elemento essencial da liberdade de associação, e sindicatos deveriam ter o direito, pela via da negociação coletiva e outros meios legais, **de procurar melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles que o sindicato representa.** (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, p. 177) (grifos nossos).

941. A negociação coletiva, que implica um processo de concessões mútuas e uma certeza razoável de que se manterão os compromissos negociados, ao menos durante o convênio, já que este é resultado de compromissos contraídos por ambas as partes sobre certas questões, **e de certas demandas de negociações deixadas de lado de forma a obter outros direitos aos quais se deu maior prioridade pelos sindicatos e seus membros.** [...] (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, p. 188) (grifos nossos).

Portanto, à luz das Convenções 98 e 154 da OIT e da interpretação autêntica realizada pelo Comitê de Liberdade Sindical, pelo Comitê de Peritos e pelo Departamento de Normas da OIT, a negociação coletiva, para ser considerada como tal, deve visar a melhoria da proteção social dos trabalhadores, isto é, não pode ter como objetivo apenas a redução da proteção mínima prevista em lei, e deve prever contrapartidas adequadas, concessões mútuas, entre as partes estipulantes.

Resta claro, portanto, que, na formulação do texto da Lei n. 13.467/2017 e em seu processo de aprovação, inclusive quanto às modificações relativas à negociação coletiva, não foi observado o tripartismo preconizado pela OIT, em especial nas Convenções 144 e 154 ratificadas pelo Brasil, o que poderá ensejar a sua responsabilização pelo descumprimento de obrigações assumidas no plano internacional mediante os diversos mecanismos de monitoramento existentes no âmbito da OIT.

Além dos possíveis desdobramentos do monitoramento e supervisão internacionais, o Relatório do Comitê de Peritos da OIT em análise é importante fonte de interpretação para o controle de convencionalidade das normas trazidas pela reforma trabalhista, em especial aquelas supramencionadas.

Nesse sentido, o professor espanhol Luis Jimena Quesada ressalta a necessidade de conhecimento da jurisprudência dos organismos e tribunais internacionais para a aplicação dos tratados internacionais como parâmetro no controle de convencionalidade<sup>10</sup>.

Desse modo, qualquer aprofundamento da reforma trabalhista, como pretendido pelo atual Governo, com o aumento da precarização dos vínculos trabalhistas e o enfraquecimento dos sindicatos, poderá ser questionado perante a OIT.

---

<sup>10</sup>JIMENA QUESADA, Luis. El control de convencionalidad y los derechos sociales: nuevos desafíos en España y en el ámbito comparado europeo (Francia, Italia y Portugal). *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, 22, p. 31-58, 2018, p. 35.

Nesse sentido, destaca-se a Medida Provisória n. 881/2019<sup>11</sup>, que “Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelece garantias de livre mercado, análise de impacto regulatório, e dá outras providências”. Quando a MP n. 881/2019 foi enviada pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional, continha dezoito artigos e tratava apenas dos temas que enunciava, não contendo nenhum dispositivo sobre matéria trabalhista. Todavia, em sua tramitação no Parlamento, foram inseridas dezenas de dispositivos legais que modificam vários artigos da CLT. Trata-se, em verdade, de uma segunda reforma trabalhista, extremamente prejudicial aos trabalhadores e ao poder de polícia na fiscalização do cumprimento da legislação laboral, a par de violar frontalmente a Constituição Federal de 1988, como bem salientado por Cássio Casagrande:

O Congresso, é claro, pode rejeitar a MP, inclusive por entender que não há, no caso, relevância e urgência. Mas o que o Legislativo não pode fazer é ‘parir’ uma nova MP, ou seja, fazer nascer dentro do próprio parlamento uma outra medida provisória, pelo subterfúgio de agregar normas exóticas a MP que já está em curso. Ou seja, colocar o jabuti na árvore que está no terreno do presidente da República. É o que o Supremo Tribunal Federal veio denominar de ‘contrabando legislativo’, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade 5127. Segundo a decisão proferida naquele processo, ‘não é compatível com a Constituição da República a apresentação de emendas parlamentares sem relação de pertinência temática com medida provisória submetida à apreciação do Congresso Nacional’. [...] A Medida Provisória é uma norma de exceção ao processo legislativo. Em razão da pressuposta urgência em sua aprovação, várias etapas importantes da deliberação parlamentar são suprimidas, como o percurso em comissões temáticas,

---

<sup>11</sup>Convertida na Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019.

a pluralidade de pareceres, pedidos de vistas de membros dos colegiados, a convocação de audiências públicas, entre outras. Pular essas etapas parece um tanto mais grave quando se pretende alterar diplomas como o Código Civil e a CLT, cuja formação e estabilidade como *corpus juris* demandaram longos anos de atividade política e interpretação jurisprudencial. (CASAGRANDE, 2019).

Ademais, por meio da Medida Provisória n. 881/2019 pretende-se aprovar uma segunda reforma trabalhista, sem qualquer consulta aos representantes de trabalhadores e empregadores, sem discussões e debates aprofundados com tais representações, em total inobservância ao tripartismo preconizado pela OIT, em especial nas Convenções 144 e 154 ratificadas pelo Brasil, o que poderá também ser objeto de questionamento perante a OIT.

Ressalta-se, ainda, que em 21.8.2019 foi publicada a Portaria da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho n. 972, a qual revogou portarias de criação de colegiados no âmbito do extinto Ministério do Trabalho, extinguindo diversas comissões e grupos de trabalho tripartites, tais como a Comissão Tripartite da Convenção 174 da OIT (Convenção sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores), a Comissão Tripartite sobre Assuntos de Política Internacional, o Grupo de Trabalho Tripartite sobre a implementação da Agenda Nacional de Trabalho Decente, a Comissão Tripartite de Segurança e Saúde no Trabalho, as Comissões e Grupos de Trabalho tripartites sobre as Normas Regulamentadoras n. 22 (segurança e saúde ocupacional na mineração), 20, 06, 12, 13, 24, 34, 16, 15, entre outras.

Além de serem extintas diversas comissões e grupos de trabalho tripartites relacionados à saúde e segurança no trabalho, inclusive na mineração (NR-22), meses após a ocorrência do maior acidente de trabalho da história do Brasil, com centenas de mortos e feridos em decorrência do rompimento da barragem da Mina do Feijão,

da empresa Vale do Rio Doce em Brumadinho-MG<sup>12</sup>, tal extinção vai de encontro ao tripartismo preconizado pela OIT, em especial nas Convenções 144 e 154 ratificadas pelo Brasil.

## 5 CONCLUSÃO

O objetivo do tripartismo é promover a cooperação e o compromisso dos governos e das partes sociais para a criação e a aplicação das normas internacionais do trabalho. A OIT também fomenta a adoção do tripartismo pelos Estados membros na elaboração e aplicação de suas leis internas, destacando-se a Recomendação 113, de 1960, e a Convenção 144, de 1976, ratificada pelo Brasil.

O diálogo social para a OIT, por sua vez, corresponde a todos os tipos de negociação, consulta ou simplesmente troca de informações entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores sobre matérias de interesse comum relacionadas às políticas econômicas e sociais. O seu objetivo principal é promover a construção do consenso e o envolvimento democrático entre os principais atores do mundo do trabalho;

Por meio da Resolução sobre tripartismo e diálogo social, de junho de 2002, a OIT insta os governos a assegurarem as condições necessárias ao diálogo social, entre as quais a existência de organizações de trabalhadores e de empregadores fortes e independentes, com capacidade técnica e acesso a informações relevantes para participarem do diálogo social, e o respeito aos princípios fundamentais da liberdade de associação e de negociação coletiva. A reforma trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017 veio em sentido contrário ao

---

<sup>12</sup>MAIOR número de mortes por acidentes de trabalho ocorre na mineração. **EBC Repórter Brasil**, Brasília, 9 fev. 2019. Disponível em: <http://tvbrasil.ebc.com.br/reporter-brasil/2019/02/maior-numero-de-mortes-por-acidentes-de-trabalho-ocorre-na-mineracao>. Acesso em: 26 ago. 2019.

provocar o enfraquecimento dos sindicatos e a utilização da negociação coletiva para reduzir proteção trabalhista mínima assegurada na lei.

Ademais, não houve uma efetiva consulta às entidades representativas dos empregados e dos empregadores, visando alcançar-se um consenso - uma das principais expressões do tripartismo e do diálogo social - na elaboração do texto e tramitação do projeto de lei da reforma trabalhista, em violação ao disposto nas Convenções 144 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil.

Por outro lado, o fortalecimento e a valorização da negociação coletiva, que são uma das principais expressões do tripartismo, não foram observados pelo legislador da reforma trabalhista, ao trazer a possibilidade genérica de prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da CLT) para reduzir os direitos trabalhistas assegurados pelo ordenamento jurídico, em claro prejuízo ao trabalhador.

Nesse sentido, a OIT, notadamente por meio do Comitê de Peritos e do Departamento de Normas, já se pronunciou sobre o processo de aprovação da Lei n. 13.467/2017 e os dispositivos legais por ela introduzidos, apontando possíveis violações às Convenções 98, 144 e 154, ratificadas pelo Brasil, e apontando expressamente a necessidade de estabelecimento de um diálogo social tripartite.

Desse modo, o aprofundamento da reforma trabalhista, como pretendido pelo atual Governo, inclusive por meio da Medida Provisória 881/2019, com o aumento da precarização dos vínculos trabalhistas e o enfraquecimento dos sindicatos, e sem cooperação e consulta com as organizações de empregados e de empregadores, poderá ser questionado perante a OIT.

Por fim, é importante destacar que os relatórios produzidos pela OIT, em especial pelo Comitê de Peritos, é uma importante fonte de interpretação para o controle de convencionalidade das normas da reforma trabalhista, sobretudo da prevalência do negociado sobre o legislado. Nesse sentido, é de fundamental importância o conhecimento da jurisprudência internacional para a aplicação das normas internacionais como parâmetro no controle de convencionalidade.

## REFERÊNCIAS

ARRIGO, Gianni; CASALE, Giuseppe. **International labour law handbook: from A to Z**. Torino: G. Giappichelli, 2017.

BRASIL desrespeita direitos trabalhistas, diz OIT. **ANAMATRA**, Brasília, 12 jun. 2019. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/28269-brasil-desrespeita-direitos-trabalhistas-diz-oit>. Acesso em: 20 jun. 2019.

CASAGRANDE, Cássio. Jabuti contrabandeia mini reforma trabalhista na MP da liberdade econômica. Artimanhas do Congresso na tramitação da MP 881 econômica subvertem o devido processo legislativo. **JOTA**, São Paulo, 22 jul. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/jabuti-contrabandeia-mini-reforma-trabalhista-na-mp-da-liberdade-economica-22072019>. Acesso em: 16 ago. 2019.

CASO Brasil na OIT: Brasil continua na “lista suja” e terá de dar explicações a peritos sobre reforma trabalhista. **ANAMATRA**, Brasília, 7 jun. 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26571-caso-brasil-na-oit-brasil-continua-na-lista-suja-e-tera-de-dar-explicacoes-a-oit-sobre-reforma-trabalhista>. Acesso em: 11 mar. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO. **Freedom of association: digest of decisions and principles of the freedom of association committee of the governing body of the ILO**. 5. ed. rev. Geneva: International Labour Office, 2006. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf). Acesso em: 11 mar. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO. Observation (CEACR): right to organise and collective bargaining convention, 1949 (n. 98) - Brazil (ratification: 1952). **NORMLEX**, Information System on International Labour Standards, Geneva, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=>

NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\_COMMENT\_ID:3523855.  
Acesso em: 11 mar. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ILO. **Record of Proceedings**. Geneva: International Labour Conference, 44th Session, 1960. [Recomendação 113].

JIMENA QUESADA, Luis. El control de convencionalidad y los derechos sociales: nuevos desafíos en España y en el ámbito comparado europeo (Francia, Italia y Portugal). **Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional**, 22, p. 31-58, 2018.

MAIOR número de mortes por acidentes de trabalho ocorre na mineração. **EBC Repórter Brasil**, Brasília, 9 fev. 2019. Disponível em: <http://tvbrasil.ebc.com.br/reporter-brasil/2019/02/maior-numero-de-mortes-por-acidentes-de-trabalho-ocorre-na-mineracao>. Acesso em: 26 ago. 2019.

MEISSA, Élisson; CORREIA. Henrique. **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Juspodivm, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. C144 - Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho. **OIT Brasília**, Brasília, [ca. 1998a]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236116/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236116/lang--pt/index.htm).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. C154 - Fomento à Negociação Coletiva. **OIT Brasília**, Brasília, [ca. 1998b]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). **Informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones**. Informe III (Parte A). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 8 feb. 2019a. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/pt/condem/condem.htm>.

ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS\_670148/lang--es/index.htm. Acesso em: 11 mar. 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. Comisión de Aplicación de Normas. **Discusión sobre los casos individuales (cont.):** conclusiones. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, jun. 2019b. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711160.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711160.pdf). Acesso em: 20 jun. 2019.

ZEDES, Carolina Marzola Hirata. O tripartismo da Organização Internacional do Trabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado. *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.). **100 anos da Organização Internacional do Trabalho**: análises e reflexões seculares e necessárias. Belo Horizonte: Virtualis, 2019. No prelo.

# VI

## O FUTURO DO TRABALHO E DO TRABALHADOR: perspectivas sobre um direito social para o próximo milênio

# PERSPECTIVAS PARA O MUNDO DO TRABALHO: a sabedoria centenária da OIT

SANCHES, Gislene Aparecida\*

**Resumo:** Este artigo apresenta algumas ponderações sobre o atual quadro legislativo brasileiro no âmbito de Direito do Trabalho e propõe a sua análise com base nos princípios e valores desenvolvidos pela Organização Internacional do Trabalho.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista brasileira. Direitos da pessoa que trabalha. Centenário da Organização Internacional do Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

As transformações político econômicas do capitalismo requerem maior competitividade das empresas, as quais estão modificando seus processos produtivos e as relações de trabalho e assim sofrem o impacto do que Harvey (1993) denomina acúmulo flexível, porque a produção em função do lucro permanece como o princípio organizativo da vida econômica na sociedade ocidental.

Se do ponto de vista do capitalismo o resultado almejado é o aumento do lucro, sob a ótica dos trabalhadores o resultado obtido é a precarização, com efeitos que surgem por meio de neologismos da modernidade líquida de Bauman (2001), que na linguagem do mundo do trabalho podem se expressar nas vertentes da modernização, flexibilização, desregulamentação, terceirização, entre outras.

---

\*Juíza Titular da Vara do Trabalho de Caçapava-SP (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas-SP). Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutoranda em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade La Sapienza de Roma.

A prevalecer esta nova configuração, as pessoas serão submetidas a trabalho não reconhecido, pouco ou mal remunerado, sem proteção à saúde e segurança enquanto desenvolverem as suas atividades, contrariando os princípios basilares do Direito do Trabalho.

A efeméride do Centenário da Organização Internacional do Trabalho, que sintetiza uma história não concluída de lutas seguidas de conquistas sociais, tem muito a contribuir para que o retrocesso não se instale.

## **2 AS PREOCUPANTES ESCOLHAS DO LEGISLADOR BRASILEIRO NOS ÚLTIMOS ANOS**

A partir de 2017 inicia-se um período de promulgação de sucessivas leis com o intuito de reduzir ou extinguir direitos trabalhistas, classificados como entraves ao desenvolvimento do País.

No arco temporal de pouco mais de dois anos, tornou-se difícil compreender qual é a norma aplicável no caso concreto, já que inúmeras foram as alterações legais e os seus desdobramentos, cujo desfecho não se conhece por ora, dada a insegurança jurídica gerada por possível violação de outras leis e da própria Constituição.

Segue um breve resumo da gangorra legislativa que tem reservado ao trabalhador brasileiro um posto mais baixo a cada nova intervenção.

A Lei n. 13.429, de 31.3.2017, altera a Lei n. 6.019/1974 - sobre trabalho temporário - para autorizar a ampla terceirização das atividades da empresa, não sendo mais relevante a distinção entre atividade meio e atividade fim.

A “reforma trabalhista” é promulgada em 13 de julho de 2017. A Lei n. 13.467 - com *vacatio legis* de 120 dias -, que “modifica a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452/1943 e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, para adequar a legislação às novas relações de trabalho”, altera drasticamente

cerca de cem artigos da CLT, em geral para reduzir ou extinguir direitos consagrados<sup>1</sup>.

A flexibilização de direitos trabalhistas à brasileira, entre tantos aspectos no mínimo controvertidos que a cercam, foi aprovada sem o salutar debate com os atores sociais - com o repetido discurso da necessidade de crescimento econômico e de geração de empregos -, reduziu ou extinguiu direitos previstos na legislação ordinária sem conceder qualquer contrapartida ou compensação aos trabalhadores atingidos pelas medidas.

Ao contrário de outros países que também implementaram “reforma trabalhista” orientada por motivos semelhantes, o legislador brasileiro não instituiu políticas ativas compensatórias, como o fez, por exemplo, o legislador italiano: ao inaugurar o “*Jobs Act*” (conjunto de normas legislativas adotadas a partir de 2012 e que alcançaram o seu ápice com o D.Lgs. 23/2015 e o D.Lgs. 81/2015), previu a concessão de “amortizadores sociais” (benefícios garantidos pelo Estado aos trabalhadores em momentos de vulnerabilidade, como a provocada pelo desemprego involuntário), o que vem sendo denominado na Europa de *flexicurity* (diminuição dos direitos trabalhistas atrelada ao aumento de garantias sociais).

E a tormenta reformista continua, não apenas pela via legislativa. Assistimos a período em que proliferam atos emanados do Poder Executivo.

Expiraram por falta de conversão em lei pelo Congresso Nacional: a Medida Provisória 808, de 14.11.2017 - que complementava e/ou esclarecia alguns pontos da Lei n. 13.467/2017 -, vindo a expirar em 23.4.2018, e a Medida Provisória 873, de 1º.3.2019 - que

---

<sup>1</sup>Tamanha alteração legislativa se justificaria, segundo os pareceres elaborados pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, com o escopo de eliminar a insegurança jurídica, gerar empregos, adaptar a lei às específicas necessidades empresariais, modernizar a legislação para acompanhar a evolução tecnológica e fortalecer a atuação sindical. No entanto, decorridos quase dois anos da entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, as promessas da propagada reforma trabalhista não se confirmaram.

determinava as formas de recolhimento das contribuições sindicais -, teve sua vigência limitada a 28.6.2019.

A Medida Provisória 870, de 1º.1.2019, que dispõe sobre a “organização da Presidência e dos Ministérios”, entre outras providências extinguiu o Ministério do Trabalho. Esta MP foi convertida na Lei n. 13.844, de 18.6.2019.

Sob a bandeira de combate ao desemprego, o Ministério da Economia (que assumiu a responsabilidade de parte das atribuições do antigo Ministério do Trabalho) editou a Portaria n. 604 em 18.6.2019, a qual amplia largamente a permissão para o trabalho em domingos e feriados.

A Medida Provisória 881/2019<sup>2</sup>, intitulada “da liberdade econômica”, de 30.4.2019, traz em seu bojo uma nova reforma trabalhista. Entre tantas disposições polêmicas e juridicamente questionáveis, esta MP flexibiliza o conceito de jornada de trabalho, torna facultativa a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes nas empresas e restringe a aplicação das normas da CLT aos empregados com remuneração inferior a trinta salários-mínimos.

O texto base da Proposta de Emenda à Constituição (PEC 6/2019), conhecida como “Reforma da Previdência”, aprovado pela Câmara dos Deputados em 10.7.2019, se confirmado pelo Senado, sinaliza tempos de maior desigualdade social e empobrecimento da população mais vulnerável.

Para encerrar o mês de julho de 2019, mais modificações, agora em matéria de saúde e segurança no trabalho. A Secretaria Especial da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia anunciou a “modernização das NRs e consolidação normativa”, por meio da revogação ou redução do alcance de Normas Regulamentadoras, além da diminuição da fiscalização de irregularidades, o que significa maior exposição dos trabalhadores a riscos de acidentes e doenças. Para tanto, foram editadas as Portarias n. 915, 916 e 917, todas em 30.7.2019.

---

<sup>2</sup>Convertida na Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019.

A reforma trabalhista brasileira iniciada em 2017 vem desconstruindo o modelo de proteção ao trabalhador até então erigido<sup>3</sup>. Todavia, o ímpeto legislativo não é irrestrito, deve passar pelo crivo da legalidade, da constitucionalidade e da convencionalidade, que ao garantir um nível civilizado de proteção aos trabalhadores, permite ao País honrar o seu *status* de membro fundador da OIT.

### 3 CEM ANOS DEPOIS: relevância e atualidade da OIT

A OIT já nasce globalizada, congrega países distintos e distantes, orientando-os para que desenvolvam responsabilidades e assumam compromissos de interesse comum.

Limitação da jornada a oito horas diárias, proteção à maternidade, luta contra o desemprego, definição da idade mínima de catorze anos para o trabalho, igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, saúde e segurança no trabalho encontram-se entre as matérias disciplinadas por Convenções e Recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil, além de outros instrumentos.

Na Conferência Internacional do Trabalho de 1998, na 87<sup>a</sup> Sessão, a OIT adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, definidos como: o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a efetiva abolição do trabalho infantil, e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

---

<sup>3</sup>As alterações legislativas implementadas poderiam atuar no que se convencionou chamar de “custo Brasil” associado aos direitos trabalhistas, mediante a redução da carga tributária incidente sobre a folha de pagamento e/ou a concessão de incentivos fiscais aos empresários, mas não o fizeram.

Outra vertente importante é a do trabalho decente, conceito formalizado em 1999. Enuncia a OIT que o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Na 97ª Sessão de 2008, a OIT adotou a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa. Os desafios e as transformações do mundo do trabalho estão sempre na mira da OIT, como mostra o recente Relatório “Trabalhar para um Futuro Melhor”, de 2019, cuja agenda propositiva é centrada no ser humano a partir da revitalização do contrato social inclusivo e da assunção de responsabilidade.

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, com os seus 17 Objetivos, representa um ousado plano de ação a fim de erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que as pessoas alcancem a paz e a prosperidade. O Objetivo 8 é: “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” (ONU BRASIL, 2015).

Finalmente, mas não menos importante, na 108ª Conferência (da comemoração do Centenário) a OIT adotou a nova e histórica Convenção 190, que visa combater a violência e o assédio no trabalho, considerados como violação ou abuso dos direitos humanos pondo em risco a igualdade de oportunidades, portanto incompatíveis com o trabalho digno.

Continua atual e necessário reafirmar os valores e princípios básicos da OIT, dos quais resulta que a paz permanente baseia-se na justiça social. Em suma: o trabalho deve ser fonte de dignidade; o trabalho não é uma mercadoria; a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

## **4 LIÇÕES EXTRAÍDAS DO ACORDO JUDICIAL DO “CASO BRUMADINHO”**

Após o acidente ambiental e trabalhista em Brumadinho -MG em janeiro deste ano, com suas nefastas consequências para as vítimas diretas (trabalhadores e suas famílias), além dos moradores da cidade devastada pela tragédia, pairava no ar o temor de uma batalha judicial visando a reparação dos danos àqueles que tanto sofreram em razão do maior acidente de trabalho do qual se tem notícia no Brasil.

Como afirma Tadeu Jungle, vencedor do prêmio concedido pela ONU como melhor filme na categoria Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, pela produção do documentário em realidade virtual “Rio de Lama”, sobre outro acidente ambiental, em Mariana -MG, em dezembro de 2015: um evento desta monta não causa “apenas” a perda dos pertences, dos objetos, mas sobretudo do sentido de pertencimento a uma comunidade. Ele compara a situação das vítimas do acidente à dos refugiados de um país, agravada pelo fato de nunca poderem voltar às origens, porque o lugar do sonho, “a casa”, não existe mais.

Daí a importância da reflexão sobre os danos causados, que não se limitam à esfera material, porque também são suscetíveis de afetar o plano imaterial e simbólico do sujeito.

Igualmente, no imaginário coletivo, a sofrida Brumadinho não será lembrada como a cidade que abriga Inhotim - um belo e singular museu de artes a céu aberto -, mas principalmente como a cidade destruída pelo rompimento da barragem de uma mineradora.

Contudo, uma função nobre do Direito reside precisamente na tentativa de proporcionar equilíbrio e paz às relações humanas, não ficando adstrito à literalidade das leis, mas permeável às vicissitudes da vida.

A meu ver, no histórico acordo homologado pela 5ª Vara do Trabalho de Betim-MG em 15.7.2019, celebrado entre a Mineradora Vale e o Ministério Público do Trabalho - certamente com a participação

atenta e ativa de todos os atores sociais -, a vocação do Direito se cumpriu<sup>4</sup>.

Inicialmente, foi respeitada a igualdade de direitos entre trabalhadores - os empregados da Vale e aqueles terceirizados que prestavam serviços à Mineradora no momento do acidente -, garantindo-lhes o mesmo tratamento quanto aos valores e benefícios provenientes do acordo. Este aspecto é interessante, pois o ímpeto reformista do legislador contemporâneo não conseguiu mitigar na prática a proteção devida a todos os trabalhadores e suas famílias.

Em segundo lugar, o risco de vingar a tarificação da indenização do dano extrapatrimonial, conforme previsto no art. 223-G da “nova CLT” pós-reforma, com teto limitado a “cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido”, foi exemplarmente afastado.

Por outro lado, em consonância com a lei e o seu consequente cálculo aritmético, dada a “ofensa de natureza gravíssima” (CLT, art. 223-G, § 1º, IV), perpetrada estaria a injustiça com os trabalhadores

---

<sup>4</sup>Eis os principais eixos do acordo coletivo estipulado, que fixou a indenização no valor de: R\$ 500.000,00 (individualmente) para pais, filhos e cônjuges ou companheiros a título de danos morais; R\$ 150.000,00 (individualmente) para irmãos a título de danos morais; R\$ 200.000,00 (individualmente) para pais, filhos e cônjuges ou companheiros a título de seguro adicional por acidente de trabalho; além disso, os dependentes econômicos, cônjuges ou companheiros e filhos (valor dividido igualmente entre as partes) receberão pensão mensal vitalícia até o dia em que a vítima completaria 75 anos, tomando como base de cálculo o salário mensal, a gratificação natalina, as férias acrescidas de um terço, a PLR de 3,5 salários e o cartão alimentação ou *ticket* de R\$ 745,00 por mês; acrescente-se que os trabalhadores (empregados e terceirizados) que trabalhavam no local da tragédia terão garantia de emprego por três anos; os filhos dos trabalhadores deverão receber auxílio creche (R\$ 920,00 por mês) e auxílio educação (R\$ 998,00 por mês) até completarem 25 anos; um plano de saúde nos moldes do acordo coletivo de trabalho vigente em 25.1.2019 e autorizado pela Agência Nacional de Saúde será concedido a familiares de empregados e terceirizados, sendo vitalício ao cônjuge ou companheiro, e até os 25 anos a filhos/dependentes; para pais e mães de falecidos, o acordo contempla atendimento médico, psicológico, psiquiátrico pós-traumático na rede credenciada até a respectiva alta médica; se a opção for pelo pagamento único (antecipado) da indenização por danos materiais, o respectivo valor sofrerá um deságio de 6% ao ano; por fim, uma indenização por danos morais coletivos de R\$ 400 milhões foi pactuada.

que tiveram as suas vidas ceifadas e todo o círculo de vitimados, sem possibilidade de obterem uma indenização proporcional às suas reais condições e necessidades.

Com efeito, a indenização a título de danos morais pactuada foi de R\$ 500.000,00 para os pais, filhos, cônjuge ou companheiro, mesmo que a renda do trabalhador vitimado pelo acidente não atingisse tal patamar. É provável que a maioria dos empregados recebesse remuneração não superior a dois salários-mínimos por mês, resultando dessa premissa uma indenização máxima de cerca de R\$ 100.00,00, evidentemente aquém da reparação que a perda abrupta da vida de um ente querido merece.

A propósito, se prevalecesse a literalidade do texto legal, seria legitimada a discrepância de tratamento reparatório entre vítimas trabalhadoras e não trabalhadoras, já que as últimas - regidas pelas normas de Direito Civil - não estão sujeitas a qualquer tabelamento.

No cenário atual de insegurança jurídica, em que a jurisprudência dos Tribunais Superiores ainda não se consolidou e a tese da inconstitucionalidade da indenização tarifada será enfrentada em breve pelo Supremo Tribunal Federal<sup>5</sup>, o acordo estipulado deve ser comemorado, inclusive por pautar-se pela justiça mais humana e restaurativa.

Dada a dimensão do acidente e complexidade do caso, também o quesito da duração razoável do processo foi observado (ação ajuizada em 25.3.2019 e acordo homologado em 15.7.2019 - menos de quatro meses).

Não se conhece remédio jurídico para aplacar a dor e o sofrimento das vítimas. Todavia, um tributo à vida das famílias das vítimas e seus dependentes foi conferido nesta avença com a

---

<sup>5</sup>O julgamento da ADI 5870, que questiona a tarifação da indenização por danos morais, está pautado para 3.10.2019, conforme consulta ao *site* do Supremo Tribunal Federal. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5870**. Brasília, 21 dez. 2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335465>. Acesso em: 27 jul. 2019.

inserção da cláusula que prevê o direito a auxílio creche e auxílio educação mensal até os filhos dos trabalhadores completarem vinte e cinco anos. Tal medida valoriza o direito fundamental da criança e do adolescente (CF/1988, art. 227), ao prover recursos destinados ao acesso à educação e à formação, o que se assemelha de certo modo com o instituto do “*welfare* empresarial” do ordenamento italiano<sup>6</sup>. Nessa esteira, a previsão de tratamento médico, psiquiátrico e psicológico às mães e pais de trabalhadores falecidos também se mostra salutar.

Apesar de impossível o restabelecimento do *status quo ante* de um acidente desse vulto - evitável se precaução e prevenção tivessem sido aplicadas efetivamente -, a experiência demonstra que acordos como esse precisam ser incentivados, porque têm condições de gerar frutos e de certo modo ressignificar as marcas do sofrimento, na medida em que beneficiam várias pessoas e projetos sociais. Cabe lembrar que a indenização fixada a título de danos morais coletivos é no montante de R\$ 400.000.000,00.

Um exemplo emblemático e inspirador é o Caso Shell/Basf. O processo se iniciou com a ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em Campinas-SP, em 2007; após a sentença condenatória proferida pela 2ª Vara de Paulínia-SP, e do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região garantindo indenizações e tratamento médico a centenas de ex-trabalhadores e seus familiares, em virtude dos efeitos da contaminação do solo e dos lençóis freáticos da região da fábrica daquela multinacional a partir dos anos 1970, o processo foi resolvido por meio de uma conciliação perante o Tribunal Superior do Trabalho em 2013. Foi estipulado o valor de R\$ 200.000.000,00 a título de dano moral coletivo, o qual foi

---

<sup>6</sup>O chamado “*welfare* corporativo ou empresarial” constitui a concessão de benefícios pelo empregador, como por exemplo auxílio para estudos, previdência complementar etc.; geralmente é realizado por meio de acordos coletivos de trabalho de segundo nível (celebrados entre empresas e sindicatos), e por vezes contam com incentivos fiscais.

destinado a entidades de pesquisa e medicina, viabilizando projetos sociais em diversas partes do País<sup>7</sup>.

Além disso, acordos como o de Brumadinho e o de Paulínia têm potencial didático e pedagógico, que podem contribuir para ampliar os horizontes do processo judicial. Constituem boa prática para a solução adequada dos conflitos e representam material formativo e informativo com interesse, em especial, para estudantes de faculdades de Direito e cidadãos em geral, pois ampliam o leque de possibilidades para a resolução do processo, oferecendo alternativa à resposta tradicionalmente ensinada nas universidades de resistir à pretensão.

Ao menos quatro lições podem ser extraídas do louvável acordo judicial do “Caso Brumadinho”, que me parece harmonizar-se com a diretriz da OIT de uma agenda centrada no ser humano:

1) a potência e a legitimidade da solução negociada do conflito, sobretudo quando se trata de reparação de danos, com possibilidade de justiça restaurativa mediante a construção de sentimento de respeito recíproco e a sua expressão em cláusulas satisfatórias e respeitadas na transação;

2) a insegurança jurídica provocada pela redação pouco técnica e controvertida do art. 223-G da CLT como alavanca para a

---

<sup>7</sup>O Caso Shell/Basf foi objeto de debates no Seminário “As grandes contaminações e suas repercussões: as lições extraídas do Caso de Paulínia”, de 2.8.2019, promovido no TRT 15 pela Justiça do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho, abordando desde a história da contaminação do meio ambiente no município, as questões relacionadas à saúde dos trabalhadores e seus familiares, os meios adequados para a adoção de medidas inibitórias, até a conciliação dos conflitos. Os projetos contemplados pela indenização a título de danos morais coletivos foram: Hospital de Câncer de Barretos, Centro Infantil Boldrini, Associação Ilumina de Piracicaba, Barco Hospital Papa Francisco na Bacia Amazônica, Hospital Estadual de Sumaré, Fundação de Pesquisa Médica de Ribeirão Preto, Universidade Federal da Bahia e Fundacentro, Fundação Área de Saúde de Campinas. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Seminário discute as lições da contaminação em Paulínia nesta sexta, 02/08, no TRT-15. **Notícias**, Campinas, 30 jul. 2019. Disponível em: <https://portal.trt15.jus.br/-/seminario-discute-as-licoes-da-contaminacao-em-paulinia-nesta-sexta-02-08-no-trt-15>. Acesso em: 30 jul. 2019.

fixação de um valor da avença acima do montante legalmente previsto, mas coerente com o risco do pronunciamento judicial e o vulto dos danos suportados pelas vítimas;

3) o lugar de destaque atribuído à questão social e ao cuidado com o outro, consistente na inclusão de cláusulas atinentes ao plano de saúde para cônjuges/companheiros e filhos/dependentes, auxílio creche e auxílio educação para filhos, tratamento médico, psicológico e psiquiátrico a pais e mães de falecidos;

4) o enaltecimento da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho: estes órgãos não só cumpriram de modo competente os seus papéis institucionais, mas o fizeram com sensibilidade e maestria<sup>8</sup>.

## 5 PERSPECTIVAS A PARTIR DO LEGADO DINÂMICO DA OIT

A Convenção 87 não foi ratificada pelo Brasil, mas continua sendo um farol rumo à liberdade sindical, que por ora encontra óbice no sistema de unicidade sindical vigente no País.

Já a Convenção 98 - sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva - foi ratificada, e segue sob atenta observação da OIT, que avalia a denúncia de violação a esta Convenção em razão de dispositivos contidos na reforma trabalhista (CLT, arts. 611-A e 611-B) que permitem a prevalência do negociado sobre o negociado *in pejus*.

Com a introdução da figura dos representantes dos trabalhadores na empresa, pelos arts. 510-A a 510-D da CLT reformada, há que se conferir se as diretrizes da Convenção 135 serão cumpridas, em especial quanto à independência de organização e desenvolvimento das

---

<sup>8</sup>Desafiando as conclusões futuristas de Harari (2018), ousou não acreditar que funções como estas possam ser relegadas à irrelevância diante do mundo digitalizado com os seus algoritmos e robôs “inteligentes”.

atividades pela comissão de trabalhadores e respeito a prerrogativas sindicais. Nesse intento, essencial adotar a proteção e as facilidades aos representantes de trabalhadores na empresa, conforme Recomendação 143.

Questiona-se se há efetiva aplicação dos preceitos da Convenção 169 - que dispõe sobre a proteção dos direitos dos povos indígenas e tribais, garantindo-lhes o respeito à integridade -, ratificada pelo Brasil, neste momento conturbado para os povos indígenas com os violentos conflitos pela posse e demarcação de terras<sup>9</sup>.

A erradicação do trabalho infantil e do trabalho análogo à condição de escravidão continua sendo um grande desafio para o Brasil, sobretudo quando se cogita abrandar normas de fiscalização e de punição dos infratores, não obstante a ratificação das Convenções 138 - sobre a idade mínima para admissão, 182 - proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação, 29 - que dispõe sobre o trabalho forçado, e 105 - a respeito da abolição do trabalho forçado.

A igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor ainda encontra obstáculos na sociedade brasileira. A contribuir para a adoção de medidas concretas para que tal patamar seja atingido, temos a Convenção 100, ratificada.

O instrumento normativo que socorre em caso de discriminação em matéria de emprego e ocupação é a Convenção ratificada de número 111. A discriminação é entendida como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

Na iminência de ser aprovada a “reforma da Previdência” (Proposta de Emenda Constitucional 6/2019), pairam sérias dúvidas

---

<sup>9</sup>Um exemplo é a luta do povo indígena Mundurucu. MAISONNAVE, Fabiano. Sem apoio federal, índios mundurucus expulsam madeireiros ilegais no Pará. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 29 jul. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2019/07/sem-apoio-federal-indios-mundurucus-expulsam-madeireiros-ilegais-no-para.shtml>. Acesso em: 29 jul. 2019.

se os limiares mínimos para a sobrevivência digna serão garantidos, consoante Convenção 102, ratificada.

A anunciada “modernização das NRs” pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, em 30.7.2019, no que concerne à extinção ou redução do alcance de normas sobre a matéria saúde e segurança no trabalho e à fiscalização atenuada das empresas, parece contrariar os termos da Convenção 155, ratificada, e tende a potencializar o já elevado índice de acidentes do trabalho no Brasil.

A Convenção 158 - sobre o término da relação de trabalho - teve breve passagem no ordenamento brasileiro. Ratificada em janeiro/1995, entrou em vigor em janeiro/1996, mas foi denunciada em dezembro/1996. Assim, o art. 7º, inciso I, da CF/1988 segue sem regulamentação e perdura no País o princípio de não motivação da dispensa sem justa causa. A aplicação desta norma internacional conferiria maior transparência e civilidade às relações de trabalho no Brasil.

Em descompasso com a Recomendação 116 - que desde 1962 preconiza a redução progressiva das horas de trabalho -, a Medida Provisória 881/2019 (liberdade econômica) permite a ampliação das jornadas de trabalho para além dos limites fixados na Constituição e em leis especiais.

No caso brasileiro, pelos exemplos trazidos, é tempo de relembrar o teor e aplicar as Convenções da OIT. Parafraseando a Ministra do Tribunal Superior do Trabalho Kátia Magalhães Arruda (2018), o Direito do Trabalho não pode perder a conexão com a sua história. De fato, trata-se de elo primordial que a OIT não nos deixa esquecer.

## 6 CONCLUSÕES

Entre tantos atributos, a OIT pode incentivar a criação de leis que materializem as suas normas programáticas nos ordenamentos jurídicos de cada membro e, igualmente importante, pode servir

como esteio de calibragem quando os países se mostrem dissonantes dos princípios e valores que a inspiram.

Os princípios e valores desenvolvidos pela OIT precisam ser constantemente lembrados e reforçados, sobretudo quando o mundo do trabalho pende para a mitigação dos direitos dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho passa por um momento crucial no Brasil, em que a legislação ordinária protetiva consubstanciada na CLT foi desfigurada e outras alterações legais de caráter precarizante encontram-se em curso.

A escritora nigeriana Adichie (2009) adverte para o “perigo da história única”. Tantas vezes repetida e não contestada uma história, ela pode se transformar em verdade. Com base nessa ideia, podemos afirmar que os interesses econômicos devem ditar os rumos do Direito do Trabalho, já que as reformas trabalhistas modernizam/geram empregos? (uma “história”). O que temos a oferecer como outra versão da “história”? A OIT nos recorda (ou acorda?) sempre que necessário, com seus debates, relatórios, pesquisas e normas: o consenso de que o mundo do trabalho precisa do lastro da dignidade humana para sustentar o seu desenvolvimento<sup>10</sup>.

## REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. O perigo da história única. TedGlobal 2009. **Ted Conferences**, Nova York, jul. 2009. Disponível em: [https://www.ted.com/talks/chimamanda\\_adichie\\_the\\_danger\\_of\\_a\\_single\\_story/transcript?language=pt](https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story/transcript?language=pt). Acesso em: 29 jul. 2019.

---

<sup>10</sup>Com este escopo foi proclamado em 17 de novembro de 2017 o Pilar Europeu de Direitos Sociais, que apresenta propostas nas categorias igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas, proteção e inclusão social.

ARRUDA, Kátia Magalhães. Novos desafios da jornada de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 53, p. 37-46, 2018.

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

BELLOMO, Stefano. As reformas da legislação trabalhista italiana nos anos 2012-2016 no quadro europeu da *flexicurity*. In: LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina; NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves (Coord.). **O direito do trabalho em transformação: um confronto ítalo-brasileiro**. Campinas: TRT 15ª Região, p. 23-35, 2018. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/0/O+DIREITO+DO+TRABALHO+EM+TRANSFORMA%C3%87%C3%83O+UM+CONFRONTO+%C3%8DTALO-BRASILEIRO/b129a781-d922-44bb-afc3-02fe19bf2a7b?version=1.1>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5870**. Brasília, 21 dez. 2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335465>. Acesso em: 27 jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Seminário discute as lições da contaminação em Paulínia nesta sexta, 02/08, no TRT-15. **Notícias**, Campinas, 30 jul. 2019. Disponível em: <https://portal.trt15.jus.br/-/seminario-discute-as-licoes-da-contaminacao-em-paulinia-nesta-sexta-02-08-no-trt-15>. Acesso em: 30 jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Justiça do Trabalho homologa acordo histórico que beneficia vítimas e familiares de Brumadinho. **Notícias Institucionais**, Belo Horizonte, 15 jul. 2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/justica-do-trabalho-homologa-acordo-historico-que-beneficia-vitimas-e-familiares-de-brumadinho>. Acesso em: 29 jul. 2019.

CENTRO REGIONALE DI INFORMAZIONE DELLE NAZIONI UNITE. **OIL**: nuove norme internazionali del lavoro per

combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Brussels, 24 giugno 2019. [Convenção 190, 108ª Conferência Internacional do Trabalho]. Disponível em: <https://www.unric.org/it/attualita/32863-oil-nuove-norme-internazionali-del-lavoro-per-combattere-la-violenza-e-le-molestie-nel-mondo-del-lavoro>. Acesso em: 29 jul. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

DOCUMENTÁRIO brasileiro sobre desastre em Mariana é premiado na ONU. **Folha de S Paulo**, São Paulo, 11 jul. 2019. Disponível em: <https://telepadi.folha.uol.com.br/producao-brasileira-sobre-desastre-de-mariana-e-premiado-na-onu/>. Acesso em: 26 jul. 2019.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

MAISONNAVE, Fabiano. Sem apoio federal, índios mundurucus expulsam madeireiros ilegais no Pará. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 29 jul. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2019/07/sem-apoio-federal-indios-mundurucus-expulsam-madeireiros-ilegais-no-para.shtml>. Acesso em: 29 jul. 2019.

ONU BRASIL. **Objetivos de desenvolvimento sustentável: 17 objetivos para transformar nosso mundo**. Objetivo 8. Brasília, 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalhar para um futuro melhor**. Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa, OIT, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf). Acesso em: 29 jul. 2019.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Il diritto dell'occupazione dopo il Jobs Act**. Torino: G. Giappichelli, 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

TREU, Tiziano. Introduzione *Welfare aziendale*. **Working Papers C.S.D.L.E. Massimo d'Antona.IT**, Catania, n. 297, 2016.

# LA OIT Y EL FUTURO DEL TRABAJO: desafíos y perspectivas sobre un derecho social en el nuevo milenio

RASO DELGUE, Juan\*

**Resumen:** Las tecnologías digitales desarrolladas desde el comienzo de este siglo ha impactado fuertemente en la organización de la empresa y en las transformaciones del trabajo. En este nuevo contexto, caen los paradigmas tradicionales del Derecho del trabajo y surge un nuevo modelo de producción, que modifica la naturaleza de los vínculos laborales. La transformación tecnológica exige una disponibilidad continua del trabajador, nuevas responsabilidades y conocimientos y una readaptación continua ante los cambios, de los nuevos métodos productivos.

**Palabras clave:** Derecho del trabajo. Transformación tecnológica. Organización Internacional del Trabajo.

## 1 EL IMPACTO TECNOLÓGICO, LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO Y LOS NUEVOS PARADIGMAS DE LA RELACIÓN LABORAL

### 1.1 Introducción

En un momento de incertidumbre sobre el futuro del trabajo y en ocasión de cumplir sus 100 años de ininterrumpida acción, la OIT presente el documento “Trabajar para un futuro más

---

\*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República (Uruguay). Vice Presidente de la Sociedad Internacional del DTSS.

prometedor”, que constituye una esperanzadora guía para enfrentar los desafíos del nuevo modelo laboral y social. El documento analiza cuestiones muy actuales como la formación continua y la recalificación profesional, la gobernabilidad y los límites del tiempo de trabajo, la incidencia del ambiente en la construcción del “trabajo decente”, la equidad de género, la protección social en un sistema en que va desapareciendo el trabajo subordinado y el rol de las políticas fiscales en la rueda, la imprenta, la máquina de vapor, el ferrocarril, el *chip*, el algoritmo) fueron definiendo una identidad y una cultura social en cada época.

Un aspecto común marca a toda nueva tecnología: desde las más antiguas hasta las aplicaciones contemporáneas: modifican la estructura del mercado laboral, destruyendo empleos ligados a las tecnologías anteriores y creando nuevas ocupaciones.

Como expresa Melamed,

No tenemos la certeza de cuáles trabajos van a ser sustituidos, pero es razonable que quienes vean amenazados su manutención y la actividad laboral que desarrollaron gran parte de sus vidas reaccionen e intenten preservar el *status quo*. Pero el futuro es indefectible, como lo fue para los angustiados fabricantes de velas cuando apareció la luz eléctrica. (MELAMED, 2017, p. 14).

De todos modos, no podemos negar o contraponernos a las nuevas tecnologías, porque - como expresa Nisbet - la historia de la humanidad avanza en forma lineal hacia “más” y ese progreso está impulsado, entre otras cosas, por el desarrollo tecnológico<sup>1</sup>. Las tecnologías han contribuido a alargar nuestras vidas, mejorar las condiciones de salud, volver más amigables muchas formas de trabajo, comunicarnos rápidamente con nuestros seres más queridos, trasponer

---

<sup>1</sup>NISBET, Robert. **La historia de la idea del progreso**. Barcelona: Oedisa, 1981.

los límites geográficos con una facilidad desconocida en el pasado. Al mismo tiempo, las tecnologías nos preocupan y producen miedos e inseguridades, porque destruyen modalidades de trabajo que para miles de millones de seres humanos constituyen el medio para satisfacer un fin: sus necesidades esenciales.

## 1.2 El Derecho del trabajo y la 2ª Revolución Industrial

La construcción jurídica del Derecho del trabajo estuvo ligada al desarrollo de los modos de producción asentados en el trabajo subordinado. Ello se produjo en la llamada “segunda revolución industrial” a partir de comienzos del siglo XX. La utilización de nuevas fuentes de energía (fundamentalmente el petróleo y la electricidad), la invención del motor de combustión interna, la producción del acero, la naciente industria química y - en lo económico - la concentración de capitales y medios de producción impusieron cambios tecnológicos en los sistemas industriales.

Fruto de esta nueva organización del trabajo fue el modelo de fábrica, cuyo arquetipo es la fábrica fordista. En 1909 Henry Ford anunció la producción del “modelo T”, un automóvil práctico e igual para todos, destinado a ser producido para un mercado masivo. Ford comenzó a producir el modelo en serie sobre líneas de montaje a partir de 1913. El cambio de la primera a la segunda revolución industrial no está solo marcado por la línea de montaje, sino por la introducción en la fábrica fordista de una “organización científica del trabajo”. Fue Frederick Taylor el hombre que supo racionalizar los procesos productivos, buscando mayor regularidad y rentabilidad del trabajo asalariado. Su mayor preocupación era aumentar la producción y elegir la mejor vía - la *one best way* - para aumentar la productividad de hombres y máquinas.

Con Taylor se desarrolla la cuestión central en los modos de producción del siglo XX, que es el aumento de la productividad del trabajo subordinado. Fue un método que concentró a los trabajadores en la fábrica con categorías laborales rígidas, tiempos de trabajo

fijos, estructuras salariales estrictamente proporcionales a las tareas realizadas.

Un efecto no deseado por Taylor fue que el modelo favoreció la expansión y fortalecimiento de las organizaciones sindicales. En efecto el sindicato se potenció desde comienzo del siglo XX, porque supo construir sobre las igualdades del trabajo (categorías, tiempos, salarios) la solidaridad de los trabajadores. La fábrica, las categorías, los tiempos de trabajo predeterminados, los salarios fijos, todo ayudó a formar esa conciencia común de los trabajadores organizados por el efecto nivelador e igualitario del taylorismo.

Pero el taylorismo tuvo otra consecuencia: no solo fue un modelo de producción, sino que en la dialéctica “empresa/sindicato” fue también una forma de “pensar la sociedad”. En efecto el Derecho del trabajo - con sus criterios de un contrato de trabajo típico para todo trabajador subordinado - y el desarrollo de una seguridad social impulsada por las contribuciones de empleadores, trabajadores y Estado, fueron consecuencias de ese modelo de producción.

### 1.3 El impacto tecnológico y un nuevo modelo de organización del trabajo

A fines del siglo XX, la solidaridad y la homogeneidad del trabajo - pilares que habían permitido construir el sistema de protección social - son sustituidas por un fuerte individualismo: se produce una fuerte retroalimentación entre tecnologías de producción y contexto cultural, que determinan acentuados cambios en el sistema.

En el año 1989 en el **Centre Europeen de Recherche Nuclear** (CERN) de Ginebra el científico Tim Berners-Lee elabora el lenguaje *Html*, que dará nacimiento a Internet, permitiendo así la creación de la *World Wide Web* (*www*).

Las transformaciones a partir del nuevo “contexto” tecnológico serán extraordinarias:

a) la riqueza se vuelve material y volátil: no será los castillos o los edificios el símbolo de la opulencia, sino los satélites y las comunicaciones;

b) se cuestionan las protecciones laborales por excesivas y se produce una fuga del derecho del trabajo: se habla de flexibilidad laboral, externalización del trabajo, privatizaciones;

c) la inmediatez de las comunicaciones permite es determinante para permitir la “globalización” o “mundialización” de la economía;

d) nace un nuevo sistema de producción con empresas “centrales” y “empresas satélites”. Sus consecuencias serán la tercerización, la crisis del contrato de trabajo típico, una economía a escala global donde todos compiten con todos.

Supiot expresaba hace una década con su habitual lucidez que a partir de la segunda mitad del siglo pasado, comenzó a producirse la fragmentación del polo patronal, con las consiguientes dificultades del Derecho laboral para identificar al verdadero empleador. Esas grietas de los años ’70 luego se generalizaron en el modelo de “empresa en red”, con la externalización del empleo, la subcontratación y la cuestión de las fronteras de la empresa. El autor francés agrega:

La fantasía que acarician públicamente algunos dirigentes sería una empresa industrial sin fábricas, a la cual la propiedad intelectual de los signos (marcas, estándares, patentes, etc.) eximiría de la molestia de tener que fabricar cosas y emplear a hombres. (SUIPOT, 2007, p. 180-181).

Hoy<sup>2</sup> asistimos a nuevos y prodigiosos avances tecnológicos, que dan una vuelta de tuerca más a la transformación

---

<sup>2</sup>Al hablar de “hoy”, de “actualidad”, estamos refiriéndonos a una dimensión temporal cada vez más fugaz, por lo que importa anclar el examen de las relaciones laborales al momento en que se reflexiona e investiga sobre ellas. Cuando decimos “hoy”, acotamos que estamos escribiendo en el mes de setiembre de 2019.

del trabajo. La empresa - como en un acto de magia extraordinario -. desaparece, se volatiliza, pierde dimensiones físicas y humanas y opera a través de interminables secuencias de algoritmos en la inasible dimensión virtual. La “fantasía” de la que hablaba Supiot se vuelve realidad: nace una nueva empresa sin fábricas, sin máquinas, sin trabajadores.

## 1.4 Los nuevos paradigmas

Ante transformaciones laborales tan intensas caen los viejos paradigmas del modelo de trabajo subordinado y aparecen nuevos paradigmas, que aún no tienen una satisfactoria regulación por parte de los Estados.

¿De qué hablamos al referirnos a “nuevos paradigmas de las relaciones laborales”? La expresión indica un “modelo” o “patrón” de actuación: para nuestro caso es el conjunto de reglas y prácticas que caracterizan un período histórico de las relaciones laborales. El taylorismo-fordismo construyó un paradigma centrado en el trabajo asalariado de fábrica y en torno a ese modelo surgió el Derecho del trabajo típico. Hoy asistimos a la aparición de nuevos patrones de conducta en el trabajo, al que denominamos “nuevos paradigmas”.

En especial, al señalar este cambio, nos referimos a tres nudos centrales de esta realidad en transformación: a) la idea de estabilidad/movilidad; b) la variabilidad del tiempo de trabajo, y c) la pérdida de referencias espaciales, como fueron tradicionalmente la oficina y la fábrica.

### a) Estabilidad/movilidad

En el industrialismo clásico la inestabilidad en el mundo del trabajo era sinónimo de inseguridad: el “trabajo seguro” era garantía de una “vida segura”. El paradigma del “empleo de por vida” era la mayor aspiración del trabajador.

Hoy a muchos trabajadores jóvenes la estabilidad importa poco. Prefieren la autonomía a la subordinación, la libertad de movimiento al trabajo de por vida. Uno de los problemas de la gestión de una empresa es en muchos casos como retener a trabajadores jóvenes, que buscan permanentemente experimentar realidades ocupacionales nuevas, con la obsesión por conseguir mayores salarios y realizar la ilusión de crecer económicamente.

Según Cappelli, se modificó la percepción respecto al modelo de empleo “para toda la vida”, resultando así una serie de renegociaciones permanentes, en dónde el mercado de trabajo ha modificado las reglas, surgiendo nuevas lógicas organizacionales en las que la lealtad, reciprocidad y compromiso se erigen como elementos clave. El “nuevo pacto en las relaciones laborales” implicó que el sujeto comience a hacerse **cargo de su propia carrera y supervivencia en el mercado de trabajo, así como el desarrollo de sus competencias laborales para conservar y fomentar su “empleabilidad”**<sup>3</sup>.

## b) Horario fijo de trabajo/horarios flexibles

El modelo taylorista-fordista, desarrolló la idea que la mejor forma de producción debía organizarse científicamente alrededor del trabajo subordinado desarrollado en tiempos fijos a cambio de un salario predeterminado. El trabajo estable a tiempo completo definió ese modelo, a partir del cual el conflicto social y la legislación fueron definiendo diversos tiempos: los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso, los tiempos de duración del contrato y los tiempos para la generación de los derechos de la seguridad social.

Hoy los modos de producción flexibilizan los esquemas rígidos del tiempo de trabajo, ya sea a través de una disponibilidad mayor del trabajador conectado a su empleador por medio de las herramientas

---

<sup>3</sup>CAPPELLI, Peter. **El nuevo pacto en el trabajo**: empresas y empleados ante el mercado laboral de hoy. Barcelona: Granica, 2001.

que ofrecen las nuevas tecnologías (celular, *laptop*, etc.), ya sea por la idea que es el trabajador quien administra su tiempo de trabajo, ajustándolo a las tareas, productos o servicios que se ha obligado a realizar. La lógica de los “tiempos fijos de la fábrica”, es sustituida por modalidades de realización de “tareas-objetivo”, que requieren “otros tiempos” y no necesariamente deben desarrollarse en la oficina o la fábrica.

### c) Localización/deslocalización del trabajo

La fábrica y la oficina fueron los territorios tradicionales del trabajo asalariado. Hoy los nuevos procesos productivos exigen cada vez menos una dimensión espacial fija. El “espacio físico determinado” desaparece como paradigma de la realización de tareas. Se abren nuevas relaciones laborales en el espacio virtual: las comunicaciones y las reuniones gerenciales se realizan por *skype*, mientras que los contactos empresa-trabajador-cliente se canalizan a través de otras vías digitales.

La alta tecnología permite trabajar a distancia, fuera del “local de trabajo”; trabajo via *laptop*/celular, pero también trabajo con métodos de control remoto de seguridad y ambiente. Hoy es común hablar de telemedicina, de gerenciamiento a distancia, trabajo via *App*, etc. Las empresas de seguridad controlan nuestras casas desde videocámaras monitoreadas en *call centers* de otros países..

Cada vez más tareas pueden ser cuplidas via *telecommunting*, que es la modalidad de trabajar desde la casa con el uso de equipos de comunicación remota. Es una evolución del teletrabajo (ya común en muchas empresaas como Amazon, Apple, IBM, etc), que determina que una empresa central, tiene trabajador conectados en tiempo real via ordenadores en diversos espacios geograficos.

## 1.5 Las características de los nuevos empleos

Los nuevos trabajos van adquiriendo a partir del impacto de las transformaciones tecnológicas y de un nueva cultura (que potencia

al consumidor), algunas características que es importante considerar, a los efectos de construir las tutelas del futuro.

Entre éstas, señalamos:

a) **más rapidez y productividad:** las tecnologías eliminan trabajos rutinarios inútiles, que permiten al trabajador concentrarse en sus tareas principales. También multiplican la rapidez de sus comunicaciones y decisiones, en un contexto cultural donde toda respuesta debe ser inmediata;

b) **disponibilidad continua:** las tecnologías permiten a la empresa comunicarse con el trabajador cualquier sea el momento o el lugar donde éste esté. Ello lleva a exigir una subordinación continua, provocando que muchas veces los tiempos de trabajo se mezclen con los tiempos de la vida familiar y los de ocio;

c) **responsabilidad del trabajador en la solución inmediata de problemas:** en los nuevos trabajos, el trabajador debe decidir más rápidamente y ello aumenta su responsabilidad frente al consumidor y a su empleador;

d) **aumento del trabajo nocturno:** muchos teletrabajadores debe realizar sus tareas de noche, porque “*market never sleep*” (el mercado nunca duerme). Trabajos realizados a distancia *on-line* para otros continentes, obligan a intensos horarios nocturnos en actividades que antes se realizaban habitualmente de día;

e) **readaptación continua a nuevas tecnologías:** las rápidas transformaciones de las tecnologías obligan a continuas readaptaciones del trabajador ante los cambios. Ya no solo son necesarios la formación y el aprendizaje, sino que estos deben renovarse en plazos breves, porque lo que hoy aprendemos, podrá ser sustituido por otras modalidades de producción tan solo dentro de un año o dos;

f) **remuneración por resultados:** finalmente ya no hablamos de salarios fijos por tiempo predeterminado. A las empresas importa menos el tiempo presencial del trabajador y más el resultado de su trabajo: ello motiva que la construcción de la remuneración esté cada vez más ligada a las metas, que se fijen al trabajador.

El efecto de las tecnologías sobre el trabajo tiene aspectos positivos: mayor libertad de horarios y de movimiento, nuevas posibilidades de autoempleo, crecimiento del *portfolio* de actividades (el trabajador puede operar en múltiples líneas de trabajo o actividades), etc. Pero también es cierto que la intensidad de los tiempos de trabajo y las nuevas responsabilidades del trabajador se reflejan en trastornos psicofísicos como ansiedad, nerviosismo, *stress*, insomnio, depresión, enfermedades cardiovasculares (hipertensión, arritmias) y digestivas (gastritis, úlceras), consumo de drogas. Aparece finalmente el nuevo concepto de “**alternancias del trabajo**”: la caída del empleo fijo para toda la vida o para extensos períodos de tiempo promueve la sucesión de trabajos diferentes, de distinta naturaleza jurídica o con diversas protecciones sociales. El trabajo subordinado se alterna con la informalidad, el autoempleo, el trabajo semidependiente, y en cada caso las tutelas sociales serán diferentes. Esa sucesión de trabajo “diferentes” puede ocasionar dificultades futuras al trabajador que solicite la tutela de la previdencia social.

## **2 LA OIT ANTE EL FUTURO DEL TRABAJO: la Declaración del Centenario**

### **2.1 La Declaración del Centenario de la OIT: trabajar para un futuro más prometedor**

Los 100 años de la creación de la OIT se celebran hoy con una importante Declaración que coloca a la organización internacional ante el desafío de las rápidas y disruptivas transformaciones del trabajo, que hemos examinado en la primera parte de este artículo.

En los momentos de incertidumbre que la transformación tecnológica mundial proyecta sobre el futuro del trabajo, la OIT señala con fuerza los compromisos que deben asumir los Estados y los actores sociales ante la nueva realidad.

Como expresaba Plá Rodríguez en 1965 con palabras que conservan plena vigencia, “la razón de ser esencial de la OIT es concretar, en forma eficaz y permanente, el propósito de internacionalizar la protección del trabajador” (PLÁ RODRIGUEZ, 1965, p. 17-19). Agregaba el eminente juslaboralista compatriota que existían para ello cinco razones: a) la universalidad de los problemas del trabajo; b) el peligro de la competencia desleal; c) la solidaridad entre los trabajadores de los diversos países; d) el desarrollo de las migraciones, y e) la contribución a la paz.

La opinión consignada por el juslaboralista hace más de cinco décadas conserva hoy plena vigencia. En esta línea, el Informe de la Organización Internacional del Trabajo, titulado “Trabajar para un futuro más prometedor” - aprobado por la Conferencia General el 21 de junio de este año - constituye una clara hoja de ruta para reflexionar sobre los desafíos que enfrentará el sistema de relaciones laborales en los próximos años y quizás décadas. La idea central del documento - elaborado por una Comisión integrada por 27 especialistas independientes en nombre de los gobiernos, actores sociales, investigadores del trabajo etc. - es que “la protección social es un derecho humano esencial y al mismo tiempo un factor productivo que ayuda las economías a prosperar”.

Tres aspectos generales del Informe queremos destacar a modo de introducción:

a) la visión optimista de la OIT ante un futuro que aparece lleno de incertidumbre y de algún modo nos asusta y preocupa. Es posible gobernar ese futuro - hoy incierto - en la medida que reconozcamos los desafíos y los enfrentemos;

b) la necesidad de profundizar las políticas públicas en materia de empleo. En este sentido el informe a los largo de sus páginas, asigna un rol central al Estado en la gobernanza de los cambios, y en especial de las relaciones laborales;

c) la afirmación que toda construcción del futuro deberá ser fruto de una elaboración colectiva: “nos encontramos - afirma enfáticamente el documento - ante desafíos colectivos, que exigen

respuestas colectivas” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 34).

A partir de estas consideraciones iniciales, nos proponemos analizar en el breve espacio de esta nota, solo cinco los puntos que a nuestro juicio merecen un mayor destaque y que obligan a la reflexión y a la acción: 1) la cuestión de la formación continua y la recalificación profesional; 2) los problemas y retos que plantea la organización del tiempo de trabajo y de la vida personal; 3) la igualdad de género del mañana; 4) la importancia de un ambiente sostenible para la construcción del “trabajo decente”; 5) la protección social en un sistema en que va desapareciendo el trabajo subordinado, y 6) la importancia de las políticas fiscales en la redistribución de la renta y evitar de esa forma el desequilibrio del sistema.

## 2.2 La formación y recalificación

Como hemos expresado, la característica más impactante de las nuevas tecnologías es la rapidez de su evolución y la exigencia de nuevos y continuos conocimientos para su uso.

Noah Harari expresa con un ejemplo muy poderoso que los “cocheros” (aquellos conductores de carros a caballo) del siglo XIX no tuvieron problemas en transformarse en choferes de automóviles, cuando los carros fueron sustituidos por los vehículos a motor. Y se pregunta ¿Por qué los actuales choferes de taxi tendrán dificultades para transformarse en futuros conductores de drones, cuando no existirán más autos que necesiten de choferes? Su contestación es que no fue especialmente difícil para los conductores de coches a caballo recalificarse en conductores de taxis; pero el problema que hoy se plantea es que los nuevos empleos exigirán un gran nivel de pericia y, por tanto, no resolverán los problemas de los trabajadores no calificados sin empleo<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>HARARI, Yuval Noah. **21 lecciones para el siglo XXI**. Montevideo: Penguin Random House, 2018, p. 49-50.

Ante la cuestión de la calificación para los trabajos del futuro, la respuesta del Informe de la OIT apunta a la necesidad de invertir en más formación, en consideración de los cambios bruscos y continuos que las tecnologías producirán en las competencias laborales y en la organización del trabajo.

Para ello es necesario reconocer **el derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida** que permita a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente. El aprendizaje permanente deberá englobar el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y toda la educación básica hasta el aprendizaje en la vida adulta. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como las instituciones educativas, tienen responsabilidades complementarias a la hora de generar un ecosistema de aprendizaje continuo, que sea efectivo y cuente con la financiación adecuada<sup>5</sup>.

Para ello será además necesario:

[...] incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias que presten apoyo a las personas a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo. Los jóvenes necesitarán ayuda para navegar por las cada vez mayores dificultades que entraña la transición de la escuela al trabajo. Habrá que aumentar las posibilidades de los trabajadores de edad avanzada para que puedan seguir siendo económicamente activos mientras lo deseen, lo que a su vez generará una sociedad activa a lo largo de toda la vida. Será preciso ayudar a todos los trabajadores en las transiciones cada vez más frecuentes del mercado de trabajo, que afrontarán en el curso de sus vidas. Las políticas activas del mercado de trabajo han de hacerse proactivas y han de ampliarse los servicios públicos de

---

<sup>5</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. **Trabajar para un futuro más prometedor**. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Ginebra: OIT, 2019, p. 11.

empleo. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 11-12).

En mucho mayor grado que la revolución industrial, la revolución tecnológica asigna importancia y revalorización a la profesionalidad, a la inteligencia y a la formación. Si en el siglo XX el criterio dominante de la formación era la “capacidad adquirida” - es decir, la consecución de una certificación laboral o un título universitario para toda la vida -, hoy aparece el nuevo criterio de la “formación continua o profesionalizante”. Éste es el resultado de una combinación de conocimientos y destrezas, que se va ajustando a los requerimientos cambiantes de las pericias necesarias que exigen las nuevas tecnologías: el “título” para toda la vida es desplazado por un “recorrido formativo”, que acompañará al trabajador a lo largo de su existencia productiva. De ahí la necesidad de que en el futuro la formación adquiera una nueva dimensión, que deberá apostar a la recapitación y reaprendizaje permanente.

La formación continua - expresa Meghnagi - se suma a la formación inicial, como parte de un proceso permanente de adquisición, elaboración y transmisión del saber. Ello implica plantear una revisión sustancial de los espacios formativos, con necesarias intervenciones públicas en el proceso educativo. Los procesos de formación del futuro no solo deberán incluir la lingüística y los conocimientos lógico-matemáticos, sino que deberán promover el aprendizaje en nuevas áreas, especialmente las comunicativas, relacionales, simbólicas, psicológicas, para el mejor desarrollo de sus competencias<sup>6</sup>.

### 2.3 Los “tiempos” de trabajo

Las tecnologías dan paso a un modelo flexible de jornada de trabajo, que por una parte permite al trabajador adquirir nueva

---

<sup>6</sup>MEGHNAGI, Saúl. **El saber profesional: competencias, derechos, democracia.** Montevideo: OIT/Cinterfor, 2018, p. 119-120.

autonomía para organizar su tiempo de labor, por el otro - y como anticipamos - lo puede someter a una disponibilidad continua, aún fuera de su “tiempo de trabajo”.

El Informe de la OIT sobre el futuro del trabajo afirma que uno de los objetivos futuros del trabajo será lograr que los trabajadores tengan **una mayor soberanía sobre** su tiempo de labor:

La capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo - expresa - mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 42).

Uno de los desafíos que se anuncia es la capacidad de organizaciones de empleadores y trabajador de negociar sobre los “tiempos de trabajo”. El diálogo social - reconoce el documento de la OIT -,

[...] es una herramienta importante para forjar acuerdos innovadores sobre la ordenación del tiempo de trabajo, adaptados a los trabajadores y a los empleadores. Así, los trabajadores, tanto hombres como mujeres, podrían organizar sus horarios con arreglo a sus responsabilidades domésticas. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 42).

El Informe también aborda la cuestión de los tiempos fijos y los tiempos variables, modalidad cada vez más difundida en las relaciones laborales:

Urge garantizar la dignidad de las personas que trabajan ‘por llamada’, de manera que realmente tengan opciones de flexibilidad y control sobre sus horarios. Recomendamos que se adopten medidas de reglamentación apropiadas que establezcan un número mínimo de horas garantizadas y previsible. Se deberían adoptar otras medidas para compensar el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y una remuneración por tiempo de espera para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están ‘de guardia’. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 42).

La cuestión del tiempo de trabajo implica nuevos retos para los trabajadores en estos tiempos de cambio, para avanzar en el difícil terreno de la conciliación de los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso. Habrá en especial evitar que los “cambios” se vuelvan justificaciones para desconocer la necesidad de establecer límites a la jornada de trabajo, aun atendiendo criterios de flexibilidad impuestos por las nuevas modalidades de producción. También en este caso el diálogo social y la negociación colectiva parecen ser instrumentos adecuados para equilibrar los beneficios y perjuicios que las tecnologías ejercen sobre los tiempos de trabajo.

## **2.4 La igualdad de género del mañana**

Si bien las legislaciones de la mayoría de los países muestran avances en la equiparación de derechos entre hombres y mujeres, sigue existiendo un largo camino por recorrer. Leyes, Declaraciones, Pactos Internacionales y normas a nivel de la Organización Internacional del Trabajo focalizan la atención sobre el trabajo decente y una economía sostenible, en la que la mujer es actor principal de toda visión desarrollista. Sin embargo comprobamos que en nuestros sistemas de relaciones laborales, sigue existiendo una distancia grande entre las normas formales y la realidad.

La frondosa legislación choca contra una discriminación de género, que se complejiza en contextos de pobreza e informalidad, alcanzando situaciones de explotación laboral y sexual. La visión de una **dimensión social** en materia de trabajo decente de género requiere una militante acción de los gobiernos, los actores sociales y la ciudadanía toda, que apueste a una verdadera equiparación de los derechos laborales de hombres y mujeres.

Entendemos que el trabajo del futuro seguirá una doble tendencia: por un lado favorecerá la reducción de la brecha de género, en la medida en que los nuevos trabajos requerirán “más cerebro y menos músculo”, y aumentará la participación de las mujeres en empleos de calidad. Pero por el otro, en los sectores pobres de la economía se reproducirán discriminaciones en temas vinculados a la precariedad del trabajo, las tareas del hogar y los fenómenos de violencia doméstica.

Ante este contexto, la OIT afirma la necesidad de “**aplicar un programa transformador y mensurable para la igualdad de género**”. En el ya mencionado documento se recuerda que:

El mundo del trabajo empieza en el hogar. Desde las licencias por paternidad hasta la inversión en servicios públicos de cuidados, las políticas han de promover que se comparta la prestación de cuidados no remunerados en el hogar para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El fortalecimiento de la voz de las mujeres y de su liderazgo, la eliminación de la violencia y del acoso en el trabajo, y la aplicación de políticas de transparencia salarial son condiciones para la igualdad de género. Es preciso también adoptar medidas específicamente orientadas a la igualdad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 12).

## 2.5 El ambiente y el desarrollo sostenible

El Informe aborda también la cuestión del ambiente y el desarrollo sostenible, hecho no suficientemente debatido en nuestras realidades nacionales y que sin embargo en los último tiempos ha adquirido protagonismo en América Latina. El tema del desarrollo sostenible importa en el sistema de relaciones laborales, porque no debemos olvidar que “el ambiente” y “el trabajo decente” son compañeros de ruta en la evolución de nuestra sociedades:

Los países deben ahora priorizar inversiones sostenibles a largo plazo - expresa - que favorezcan el desarrollo humano y protejan el planeta. Con nuevas normas, incentivos empresariales y objetivos de política económica pueden orientarse mejor las inversiones hacia ámbitos de la economía que promuevan empleos decentes, igualdad de género y desarrollo sostenible, proporcionando al mismo tiempo una base para actividades de alto valor añadido. El objetivo general es invertir en ‘trabajo decente y sostenible’, una expresión que utilizamos para designar la vía del crecimiento y el desarrollo centrados en las personas con el fin de lograr trabajo decente para todos. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 49).

La automatización, la inteligencia artificial y las nuevas tecnologías desencadenarán un proceso productivo sin precedente en la historia de la economía global. Pero no todo desarrollo es necesariamente funcional al bienestar de la humanidad y del planeta. Por tal motivo es necesario conectar las futuras estrategias productivas en un marco conceptual de **desarrollo sostenible**. Entendemos por tal la forma de desarrollo que permita satisfacer las necesidades actuales, sin perjudicar los recursos y las oportunidades de crecimiento de las futuras generaciones. Debemos aprender a diferenciar la economía sostenible del desarrollo no sustentable. Por ejemplo, generar energía eléctrica a

partir de paneles solares es una expresión de energía autosustentable, que permite una actividad sostenible a futuro; mientras que producir energía a partir del uso de petróleo no es sostenible, porque no hemos inventado como crear petróleo.

El futuro de la economía y el trabajo nos envían por lo tanto una señal de alerta: una buena parte de las actividades productivas promovidas por las nuevas tecnologías y la organización del trabajo no serán necesariamente sostenibles a medio y largo plazo, si no promovemos políticas públicas de sustentabilidad.

Para que el desarrollo pueda considerarse sostenible, es necesario relevar dos rasgos fundamentales: a) la duración (debe ser un desarrollo perdurable en el tiempo: las ganancias de hoy no puede hipotecar nuestro futuro productivo); b) es un desarrollo en el que están en juego la sociedad, la economía y el ambiente. Estas condiciones, que son indispensables para la sustentabilidad productiva de nuestro futuro, requieren “gobernanza”.

El concepto de gobernanza - aunque ya difundido en Europa y Estados Unidos - es relativamente nuevo en nuestro continente y refiere a nuevas formas de gobernar que toman en cuenta la existencia de una pluralidad de actores, algunos de los cuales operan además en específicos contextos (local, nacional, internacional). La gobernanza por lo tanto involucra a los gobiernos nacionales, regionales y locales, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las entidades representantes de otros intereses de la sociedad civil, etc.

Al vincular estos conceptos, entendemos que son condiciones de una economía sostenible una gobernanza democrática, la eficiencia económica y una estrategia finalizada a la equidad social.

Con relación al empleo, no puede admitirse un desarrollo sostenible a expensas del “trabajo decente”, entendiéndose por tal un trabajo con derechos protegidos, un salario adecuado y una suficiente protección social. Debemos por lo tanto entender que la degradación ambiental y la precarización del trabajo (especialmente en las regiones más pobres del mundo) son las principales barreras que se oponen a un desarrollo sostenible.

La **Agenda 2030 (2015)** para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de la ONU el 25 de setiembre de 2015, marca objetivos que definen el desarrollo sostenible: fin de la pobreza, salud y bienestar, educación de calidad, igualdad de género, industria, innovación e infraestructura, ciudades y comunidades sostenibles, la inclusión y la seguridad y por supuesto el ambiente.

En la misma línea, el Papa ha expresado en la encíclica “Laudato sí” (24.5.2015) que “dejar de invertir en las personas para obtener un mayor rédito inmediato es muy mal negocio para la sociedad” (PAPA FRANCISCO, 2015).

## 2.6 La protección social

Uno de los grandes desafíos del futuro del trabajo será sin duda la reformulaciones de las protecciones del ciudadano-trabajador y de su eventual marginación de las posibilidades de empleo que ofrecerán las nuevas tecnologías. La reducción del trabajo subordinado/asalariado (que las estadísticas globales hoy ubican en la franja del 25% de la población económicamente activa del mundo<sup>7</sup>) pone en crisis el modelo bismarckiano de seguridad social, porque serán cada vez menos los trabajadores en condiciones de contribuir con sus prestaciones al sistema.

Deberán “pensarse” modelos a partir de una base tributaria que grave la mayor riqueza producida, como contracara a la exclusión que esa riqueza genera. Se ha expresado que “**los robots deberán cotizar a la seguridad social**”. Es una forma de decir, pero que encierra una realidad evidente: la mayor producción de riqueza con menos trabajo humano deberá parcialmente devolverse a la sociedad a través de tributos fiscales.

En esta línea el Informe de la OIT se detiene sobre el rol que deberá cumplir la seguridad social en el futuro:

---

<sup>7</sup>Ver Informe Anual 2015 del Director de la OIT.

La protección social es un derecho humano y es esencial para que los trabajadores y sus familias puedan gestionar sus futuras transiciones. Ante las transformaciones que se están produciendo y que darán lugar a perturbaciones y desplazamientos de población, la protección social libera a los trabajadores de temores e inseguridades, y les ayuda a participar en los mercados laborales. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 36).

También destaca el documento que “la protección social es un factor productivo” que ayuda a las personas y a las economías a prosperar”. Pero alerta:

Sin embargo, más de la mitad de la población mundial sigue estando absolutamente desprotegida, una parte bastante considerable de la población solo está parcialmente cubierta, y los cambios en la organización del trabajo han creado nuevas deficiencias que es preciso subsanar. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 36).

El Informe de la OIT apuesta precisamente a una solidaridad global que permita compensar los desequilibrios económicos, que inevitablemente se producirán a nivel individual. Afirma:

El futuro del trabajo precisa un sistema de protección social sólido y con capacidad de respuesta, basado en los principios de solidaridad y de reparto de los riesgos que ayude a satisfacer las necesidades de las personas a lo largo del ciclo de vida. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 12).

Aparece también en el debate económico y político la cuestión de la renta básica universal. Existe cierto consenso global,

aunque con diferencias ideológicas importantes, en la necesidad de materializar fórmulas para asegurar beneficios mínimos a todos los integrantes de la sociedad. Como en los momentos cruciales de su historia, la OIT señala con énfasis el compromiso de las naciones de obrar para asegurar un bienestar universal:

Exhortamos a que se adopte una Garantía Laboral Universal que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores, un ‘salario vital adecuado’, límites a las horas de trabajo y que garantice la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 39).

Los gobiernos - dice el Informe - tienen que garantizar la protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez con un piso de protección social que ofrezca un nivel básico de tutela a todas aquellas personas que la necesiten, complementado con regímenes de seguro social contributivo que proporcionen niveles más altos de protección<sup>8</sup>.

Esta estrategia deberá ser complementada con sistemas de protección social, que amplíen la cobertura a los trabajadores más vulnerables del sector informal de la economía. La mutación de los trabajos, el pasaje cada vez más reiterado entre el trabajo subordinado y el trabajo por cuenta propia obligan a los sistemas de protección social a evolucionar para ofrecer una protección constante a los trabajadores, independientemente de la naturaleza del trabajo que desarrollen y sectores económicos a los que pertenezcan. Estas tutelas deberán también extenderse a aquellos que trabajen en las plataformas digitales (*v. g.*, **aplicaciones**)<sup>9</sup>. Concluye el Informe:

---

<sup>8</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. **Trabajar para un futuro más prometedor**. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Ginebra: OIT, 2019, p. 37.

<sup>9</sup>*Idem*.

A medida que cambie la organización del trabajo, tendremos que encontrar nuevas maneras de ofrecer protección adecuada a todos los trabajadores, independientemente de que tengan un empleo a tiempo completo o de que su trabajo consista en realizar microtareas en línea, en la producción a domicilio para cadenas mundiales de suministro o con un contrato temporal. Las relaciones de trabajo siguen siendo la piedra angular de la protección laboral. Es necesario examinar y, en caso necesario, aclarar responsabilidades, así como adaptar el ámbito de aplicación de las leyes y los reglamentos para garantizar una protección social eficaz a los trabajadores que tengan una relación laboral. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 39).

## 2.7 El rol de las políticas fiscales

Como expresáramos al comienzo de esta nota, el Informe de la OIT promueve las políticas públicas como instrumento de ordenación de las oportunidades de trabajo del futuro y de tutela de los desequilibrios que las transformaciones tecnológicas del trabajo podrán producir.

El futuro - un futuro, que como hemos expresado con anterioridad, ya comenzó - nos muestra una realidad laboral diferenciada en la que compartirán las posibilidades de empleo los trabajadores tradicionales (asalariados y dependientes, pero en número decreciente con relación al industrialismo clásico), trabajadores semi-dependientes (entendiendo por tales a los trabajadores que trabajen en forma autónoma, pero que dependen económicamente de una sola empresa/cliente) y trabajadores independientes o por cuenta propia (categoría que incluirá desde trabajadores especializados de alta formación que operan a través de instrumentos tecnológicos sofisticados a cuentapropistas modestos con trabajos de escaso valor).

Esta “morfología” laboral provocará inevitablemente disparidades de tratamientos, tutelas y acceso a las riquezas que un país produce. En este contexto la herramienta fiscal será absolutamente necesaria para compensar los desequilibrios, no limitándose a las prestaciones meramente asistenciales o compensatorias, sino apuntando a la profundización de aquellas políticas directamente vinculadas con la empleabilidad.

Evidentemente las políticas educativas y de formación/recalificación de los trabajadores serán indispensables y deberán ser profundizadas. Pero entendemos que la función de las políticas públicas no deberá agotarse en la formación, y tendrá que extenderse a otras áreas.

En tal sentido, consideramos que los Estados - de concierto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores - deberán actuar y profundizar su acción en áreas que exigen una intervención “equilibradora”, Entre ellas:

a) “políticas activas de empleo”, es decir acciones que permitan a los desempleados acceder con mayor facilidad a un empleo, promoviendo subsidios a los empleadores que mejoren su demanda de trabajo;

b) políticas que favorezcan la inserción de trabajadores vulnerables en el mercado como discapacitados, mujeres madres, desocupados por largos plazos y otras categorías más expuestas al riesgo del desempleo;

c) políticas que promuevan todo tipo de trabajo, no solo de la cuota cada vez reducida de trabajo asalariado. En esta línea deberemos también imaginar proyectos de formación para trabajo autónomo o semidependiente;

d) políticas que asistan a los trabajadores privados de empleo, como son los sistemas de seguro de desempleo o la propuesta renta básica universal;

e) políticas de protección laboral que tutelen las nuevas formas de empleo atípico; programas de apoyo a la microempresa

y a las organizaciones y cooperativas de mujeres, involucrando a los Municipios en el desarrollo de las políticas de empleo.

Para ello es evidente que la importancia del sistema fiscal de un país y su capacidad recaudatoria es decisiva. En este tema hay que ser claros: el futuro - a partir de las nuevas tecnologías - creará más riqueza; pero sin una política de distribución adecuada de esa riqueza, las diferencias sociales serán cada vez más acentuadas y podrán poner en crisis la propia sobrevivencia de las naciones.

Hace unos años nos preguntábamos cuál era el porcentaje de desempleo que puede tolerar una sociedad. Hoy - ante los desafíos del futuro del trabajo - la pregunta sigue siendo válida. En el año 1983, en oportunidad de publicar nuestra tesis sobre “La desocupación y el seguro de desempleo”, expresábamos: “el desempleo continuo lleva a la inmoralidad y la delincuencia: un problema individual se volverá así un problema social”. Reafirmamos la convicción que una sociedad rica que genere cada vez más situaciones de pobreza y desempleo, sufrirá las inevitables consecuencias de esa realidad.

El Informe de la OIT es particularmente preciso y severo en el tema de las políticas fiscales. Indica:

La aplicación efectiva de políticas fiscales justas es crucial para financiar la inversión en trabajo decente y sostenible. Los sistemas fiscales han de ser equitativos y coherentes con el fomento del trabajo decente, el crecimiento económico y el desarrollo empresarial, y la recaudación ha de ser suficiente para cumplir las ambiciones del programa centrado en las personas. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 53).

En esta línea la OIT alienta:

[...] la importante labor que ya se está haciendo en varios foros internacionales para reforzar la cooperación internacional en la lucha

contra la evasión fiscal y en aras del aumento de la transparencia. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 53).

También señala que el futuro del trabajo y la economía digital plantean nuevos retos para el cumplimiento de las políticas fiscales. Afirma:

En este sentido, día a día crecen los retos concretos en la economía digital para que las empresas con modelos empresariales altamente digitalizados paguen efectivamente la cuota de impuestos que les corresponde. En este ámbito, se han hecho esfuerzos considerables para contrarrestar los cambios en la erosión de la base imponible y la transferencia de los beneficios. El aumento de los beneficios que cabe obtener del cumplimiento de los regímenes fiscales convenientes supone una oportunidad importante para financiar fondos digitales con los que hacer frente al reto que representa la brecha digital. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 53).

El documento afirma con coraje que preocupa profundamente:

[...] la concentración de poder en manos de las empresas tecnológicas actuales y apoyamos las iniciativas internacionales para promover más competitividad por la innovación y el desarrollo de empresas que se adapten mejor a la consecución de objetivos sociales. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 53).

Una importante reflexión concluye el examen sobre la importancia de la política fiscal y redistributiva de los Estados, que refiere a la forma de medir la riqueza nacional. Afirma el Informe de la OIT:

Medir el progreso económico y social únicamente con arreglo al parámetro clásico del producto interior bruto (PIB) es restrictivo. Esto se debe a que el PIB mide únicamente el valor monetario de los bienes y servicios producidos por las personas y las unidades económicas, incluido el gasto público. Es un criterio incompleto de creación de valor y, por sí mismo, un indicador insuficiente del éxito de las políticas aplicadas. Por tanto, nos sumamos a los numerosos llamamientos a que se incluyan otros indicadores complementarios del PIB que alienten y determinen con más precisión el progreso en la ejecución del programa centrado en las personas. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 54).

Con estas palabras, la OIT da un vuelco importante en la concepción muy imperante en los últimos años, que promueve la idea que la economía precede las tutelas sociales. No es exclusivamente el PBI que mide la riqueza de una nación: tan importante como es la creación de valor, deben determinarse otros “indicadores complementarios”, que puedan dar cuenta de la distribución de las unidades económicas de riqueza. Entre esos indicadores complementarios, el Informe destaca la inclusión de datos sobre el trabajo no remunerado realizado en los hogares; indicadores que reflejen las externalidades de la actividad económica, especialmente las relativas al medioambiente, incluidos los costos de saneamiento y del cuidado de la salud; y la creación de uno o varios indicadores para medir las dimensiones relativas a la distribución y la equidad del crecimiento económico, que abarcarían la evolución de la renta familiar y el acceso a la educación, la salud y la vivienda<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. **Trabajar para un futuro más prometedor**. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Ginebra: OIT, 2019, p. 54.

### 3 CONCLUSIONES

Las transformaciones tecnológicas del siglo XXI han tenido un impacto profundo no solo en la forma de trabajar y de organizar la producción, sino en la propia vida privada de los trabajadores.

La rapidez de los cambios obliga a una formación y aprendizaje continuo para poder dominar las técnicas de los nuevos trabajos. Además nuevas competencias se exigen en el desempeño del trabajo, para adecuar el mismo a los requerimientos de las nuevas formas de producir y de comunicarse con proveedores y clientes.

En las nuevas actividades aparecen nuevos vínculos que vuelven difusa la subordinación tradicional del modelo industrial. Aparecen expresiones de trabajo semidependiente y autónomo que escapan a las reglas tradiciones del Derecho regular. El modelo taylorista no fue solo un sistema de producción, sino que significó un “modo de pensar” la sociedad, construyendo tutelas para amparar a los trabajadores contra la explotación y los riesgos del trabajo.

Las nuevas transformaciones del trabajo deberán ser acompañadas por una indispensable re-regulación de las tutelas laborales y ciudadanas. Mientras existen consensos sobre la necesidad de ajustar las reglas del derecho laboral a los cambios del trabajo, poco se discute sobre cómo se reorganizarán las tutelas de los sectores vulnerables de la población. Se critica el modelo taylorista porque no se ajusta a los modos de producción actual, pero debe reconocerse que la legislación construida en torno a ese modelo, significó durante casi un siglo la protección de millones de trabajadores. De atenuarse esas tutelas, ¿que protecciones imaginamos para una sociedad en que se modifica el modelo del trabajo? Las generaciones futuras pedirán cuenta a las actuales: ¿que sistema social fueron Uds. capaces de construir en la época de la Industria 4.0?

Consideramos que ese es el gran desafío y el objeto del debate global: como ajustar el derecho del trabajo a la realidad del mercado, pero al mismo tiempo construir nuevas tutelas sustitutivas,

para proteger a aquellos trabajadores que queden al margen de la producción de las riquezas.

El Informe de la OIT sobre el futuro del trabajo, preparado en oportunidad de la celebración de los 100 años de vida de la Organización, constituye un documento ineludible para estudiar y meditar sobre las acciones a emprender ante las mutaciones del trabajo y del sistema de relaciones laborales y como reorganizar las protecciones laborales.

Las consideraciones recogidas en el documento - fruto de las reflexiones de una Comisión independiente integradas por expertos de primer nivel en materia de economía, derecho, relaciones laborales y política, provenientes de empresas, sindicatos, grupos de expertos, gobiernos y organizaciones no gubernamentales - son el punto de partida para enfrentar las cambiantes formas de trabajo que las tecnologías promueven y promoverán en los próximos años.

Constituyen en definitiva una hoja de ruta que ayuda a orientar ideas, desafíos y criterios para cumplir la misión de la OIT, que sigue siendo - luego de 100 años - la misma: la protección social universal, ahora proyectada a un futuro de trabajo, que sea más estable y más justo.

## REFERENCIAS

CAPPELLI, Peter. **El nuevo pacto en el trabajo**: empresas y empleados ante el mercado laboral de hoy. Barcelona: Granica, 2001.

HARARI, Yuval Noah. **21 lecciones para el siglo XXI**. Montevideo: Penguin Random House, 2018.

MEGHNAGI, Saúl. **El saber profesional**: competencias, derechos, democracia. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2018.

MELAMED, Alejandro. **El futuro del trabajo y el trabajo del futuro**. Buenos Aires: Planeta, 2017.

NISBET, Robert. **La historia de la idea del progreso**. Barcelona: Oedisa, 1981.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. **Trabajar para un futuro más prometedor**. Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Ginebra: OIT, 2019.

PAPA FRANCISCO. Laudato Si. Carta Encíclica sobre el cuidado de la casa común. **La Santa Sede**, Roma, 24 mayo 2015.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo**. Montevideo: Martín Bianchi, 1965.

SUPIOT, Alain. **Homo juridicus**. Ensayo sobre la función antropológica del derecho. Traducción Silvio Mattoni. Buenos Aires: Siglo XXI, 2007.



---

ESCOLA JUDICIAL

---

TRT 15ª Região

Seção de Pesquisa e Publicações  
Jurídicas

