

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
DOUTORADO**

HELENA KUGEL LAZZARIN

**A REFORMA TRABALHISTA E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: UMA ANÁLISE À
LUZ DO DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO**

**SÃO LEOPOLDO
2020**

Helena Kugel Lazzarin

A REFORMA TRABALHISTA E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: UMA ANÁLISE À
LUZ DO DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS.

Área de concentração: Sociedade, Novos Direitos e Transnacionalização.

Orientadora: Professora Doutora
Fernanda Frizzo Bragato.

São Leopoldo

2020

L432r Lazzarin, Helena Kugel

A reforma trabalhista e o princípio da proteção: uma análise à luz do direito à igualdade e à não discriminação / Helena Kugel Lazzarin -- 2020.

264 f. : 30cm.

Tese (Doutorado em Direito) -- Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Programa de Pós-Graduação em Direito, São Leopoldo, RS, 2020.

Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Frizzo Bragato.

1. Direito do trabalho. 2. Proteção - Trabalho. 3. Antidiscriminação. 4. Igualdade. 5. Reforma Trabalhista. II. Fernanda Frizzo, Fernanda.

CDU 349.2

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS -
UNISINOS UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-
GRADUAÇÃO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
DIREITO – PPGD NÍVEL DOUTORADO

A tese intitulada: “**A REFORMA TRABALHISTA E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: UMA ANÁLISE À LUZ DO DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO**”, elaborada pela doutoranda **Helena Kugel Lazzarin**, foi julgada adequada e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de DOUTORA EM DIREITO.

São Leopoldo, 15 de outubro de
2020.



Prof. Dr. **Anderson Vichinkeski Teixeira**,
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito.

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

Presidente: Dra. Fernanda Frizzo Bragato Participação por Webconferência

Membro: Dra. Valdete Souto Severo Participação por Webconferência

Membro: Dr. Gilberto Stürmer Participação por Webconferência

Membro: Dr. Marciano Buffon Participação por Webconferência

Membro: Dr. Roger Raupp Rios Participação por Webconferência

Aos meus pais, Joel e Sonilde.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Sonilde Kugel Lazzarin e Joel Felipe Lazzarin, pelo apoio incondicional – e por serem verdadeiros exemplos para mim.

Agradeço ao Bóris Chechi de Assis, pelo incansável companheirismo.

Agradeço à Professora Fernanda Frizzo Bragato, pela orientação e pelo aprendizado.

Agradeço aos meus colegas de Doutorado, pela amizade – especialmente às queridas Larissa de Oliveira Elsner e Patrícia Santos Martins.

Agradeço, por fim, a todos aqueles que lutam por sociedades mais igualitárias, por terem me inspirado a elaborar este trabalho.

*Você tem que agir como se fosse possível
transformar radicalmente o mundo. E você
tem que fazer isso o tempo todo.*

– Angela Davis.

RESUMO

Esta tese analisa a “reforma trabalhista” no Brasil à luz do direito à igualdade e à não discriminação, com o objetivo de verificar se existem alterações no texto legal (tanto alterações que equiparam empregados e empregadores, quanto alterações que estabelecem tratamentos diferenciados às partes) que representam discriminação em detrimento dos trabalhadores. Para isso, a igualdade formal e a igualdade material são, inicialmente, conceituadas, bem como evidencia-se a necessidade de estabelecer tratamentos diferenciados legítimos destinados a grupos vulneráveis. As perspectivas da antidiferenciação e da antissubordinação são abordadas, para melhor esclarecer questões inerentes ao direito da antidiscriminação. As previsões normativas relativas à igualdade de oportunidades e à proibição da discriminação no âmbito do direito internacional dos direitos humanos e na Constituição Federal Brasileira também são explicitadas. Ainda na primeira parte da pesquisa, demonstra-se o histórico (a conquista de direitos que ocorreu até a Constituição Federal de 1988) e a importância do direito do trabalho. As proteções ao trabalho existentes no âmbito do direito internacional, compatíveis com a normativa constitucional, são elencadas na sequência. Ao final do primeiro capítulo, a partir das constatações feitas, é evidenciada a aproximação existente entre o direito do trabalho, norteador pelo princípio da proteção, e o direito da antidiscriminação, na medida em que essa vertente do direito visa justamente estabelecer tratamentos diferenciados a partes desiguais. Em um segundo momento, o estudo acerca da reforma trabalhista (a qual corresponde ao conjunto de alterações legislativas que ocorreram a partir de 2017 no Brasil) é efetuado. Inicialmente, refere-se a desestruturação dos direitos trabalhistas que ocorreu do final da década de 80 até a reforma trabalhista de 2017. O discurso utilizado para justificar a reforma trabalhista também é explicitado (no sentido de que a crise econômica fora ocasionada pelo excesso de direitos laborais). Após, são abordadas as principais alterações advindas com a Lei nº 13.467, de 2017, quais sejam: o negociado sobre o legislado; a possibilidade de quitação anual; o trabalho intermitente; as alterações que influenciam no funcionamento dos sindicatos e no direito de greve; a regulação do dano extrapatrimonial; a figura do trabalhador hipersuficiente; as alterações relativas à gratuidade da justiça; e, por fim, as alterações que dizem respeito ao trabalho das mulheres. Outras alterações legislativas (que fazem parte do projeto de “reforma” da legislação laboral brasileira) são também analisadas: a Lei nº 13.429, de 2017, relativamente à terceirização, bem como outras medidas que flexibilizaram direitos trabalhistas a partir de 2017 (como a Medida Provisória “da liberdade econômica”, entre outras). A presente tese de doutorado evidencia que, ao suprimir diversos direitos previstos na normativa laboral, que garantiam aos empregados uma série de proteções na relação de emprego, a reforma trabalhista afronta a lógica do princípio protetivo e, conseqüentemente, viola o direito à igualdade e à não discriminação, ou seja, viola os direitos civis e políticos que dizem respeito à igualdade, previstos no âmbito do direito internacional dos direitos humanos. A pesquisa é de cunho bibliográfico e documental e utiliza bibliografia nacional e estrangeira, bem como leituras e pesquisa em livros, artigos de revistas, material colhido em sites oficiais e legislação nacional e internacional.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Proteção. Antidiscriminação. Igualdade. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The research theme is based on the analysis of “labor reform” in Brazil in the light of the right to equality and non-discrimination, in order to verify whether there are changes in the legal text (both changes that equate employees and employers, as well as changes that establish differentiated treatment of the parties) that represent discrimination to the detriment of workers. For this, formal equality and material equality are initially conceptualized, as well as the need to establish legitimate differentiated treatments for vulnerable groups is put in evidence. The perspectives of anti-differentiation and anti-subordination are addressed, in order to better clarify issues inherent in the right to anti-discrimination. The normative provisions regarding equal opportunities and the prohibition of discrimination under international human rights law and in the Brazilian federal constitution are also made explicit. Still in the first part of the research, the history (the conquest of rights that occurred until the federal constitution of 1988) and the importance of labor law are demonstrated. The existing labor protections under international law, compatible with constitutional rules, are listed below. At the end of the first chapter, based on the findings made, the existing relationship between labor law, guided by the principle of protection, and the right to anti-discrimination is evidenced, insofar as this aspect of the law aims precisely to establish differentiated treatments for parties uneven. In a second step, the study on labor reform (which corresponds to the set of legislative changes that occurred since 2017 in Brazil) is carried out. Initially, it refers to the breakdown of labor rights that occurred from the end of the 1980s until the 2017 labor reform. The discourse used to justify labor reform is also made explicit (in the sense that the economic crisis was caused by excess rights labor). Afterwards, the main changes arising from Law No. 13,467, of 2017, are addressed, namely: the negotiated over the legislature; the possibility of annual discharge; intermittent work; the changes that influence the functioning of unions and the right to strike; regulation of off-balance sheet damage; the figure of the hypersufficient worker; the changes related to the gratuitousness of justice; and, finally, the changes that concern women's work. Other legislative changes (which are part of the Brazilian labor law “reform” project) are also analyzed: Law No. 13,429, of 2017, regarding outsourcing, as well as other measures that made labor rights more flexible as of 2017 (such as the measure provisional “economic freedom”, among others). The present doctoral thesis shows that, by suppressing several rights foreseen in the labor regulations, which guaranteed employees a series of protections in the employment relationship, labor reform violates the logic of the protective principle and, consequently, violates the right to equality and equality. Non-discrimination, that is, it violates the civil and political rights that concern equality, provided for under international human rights law. The research is bibliographic and documentary and uses national and foreign bibliography, as well as readings and research in books, magazine articles, material collected on official websites and national and international legislation.

Keywords: Labor Law. Protection. Anti-discrimination. Equality. Labor Reform.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. A PROTEÇÃO COMO EXPRESSÃO DA IGUALDADE NO DIREITO DO TRABALHO	18
1.1. O DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO	18
1.1.1. IGUALDADE FORMAL E IGUALDADE MATERIAL: A NECESSIDADE DE ESTABELEECER TRATAMENTOS DIFERENCIADOS LEGÍTIMOS DESTINADOS A GRUPOS VULNERÁVEIS	20
1.1.2. AS PERSPECTIVAS DA ANTIDIFERENCIAÇÃO E DA ANTISSUBORDINAÇÃO	33
1.1.3. A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E A PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS	39
1.1.4. O DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA	59
1.2. APROXIMAÇÕES ENTRE O DIREITO PROTETIVO DO TRABALHO E O DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO	66
1.2.1. HISTÓRICO E IMPORTÂNCIA DO DIREITO DO TRABALHO: A CONQUISTA DE DIREITOS ATÉ A CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988	67
1.2.2. AS PROTEÇÕES AO TRABALHO NO ÂMBITO DO DIREITO INTERNACIONAL	88
1.2.3. O DIREITO DO TRABALHO À LUZ DO DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO: O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	99
2. REFORMA TRABALHISTA: UMA VIOLAÇÃO AO DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO?	115
2.1. O DESMANTELAMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS: DO FINAL DA DÉCADA DE 80 ATÉ A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	115

2.2. O DISCURSO DE JUSTIFICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA: A CRISE ECONÔMICA E O EXCESSO DE DIREITOS LABORAIS	120
2.3. A LEI Nº 13.467, DE 2017	138
2.3.1. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A EQUIPARAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR.....	138
2.3.2. DESACERTOS DA QUITAÇÃO ANUAL	145
2.3.3. O IMPACTO SOCIAL DO TRABALHO INTERMITENTE	151
2.3.4. O ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS: O PREJUÍZO AO DIREITO DE GREVE.....	156
2.3.5. O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA REFORMA TRABALHISTA.....	158
2.3.6. TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE: INCONGRUÊNCIAS.....	166
2.3.7. A JUSTIÇA GRATUITA ONEROSA	170
2.3.8. A (DES)PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER.....	172
2.4. TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	175
2.5. A DESESTRUTURAÇÃO DO DIREITO PROTETIVO DO TRABALHO CONTINUA	179
CONCLUSÃO	189
REFERÊNCIAS.....	210

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a “reforma trabalhista” à luz do direito à igualdade e à não discriminação – direitos civis e políticos consagrados no âmbito do direito internacional dos direitos humanos.

O termo “reforma trabalhista” não diz respeito somente à Lei nº 13.467, de 2017, que alterou consideravelmente a normativa laboral, mas sim às reformas – ou à flexibilização – promovida pelo Estado Brasileiro em sua legislação trabalhista a partir da referida lei. A reforma trabalhista engloba, por exemplo, a Lei nº 13.429, também de 2017, relativa à terceirização, entre outras medidas tomadas a partir deste projeto de “reforma” na legislação laboral, o qual ensejou a flexibilização de diversos direitos trabalhistas.

O objetivo principal da presente pesquisa é verificar se a reforma trabalhista – ao suprimir diversos direitos previstos na normativa laboral, que garantiam aos empregados uma série de proteções na relação de emprego – viola o direito à igualdade e à não discriminação, ou seja, viola os direitos civis e políticos que dizem respeito à igualdade, previstos no âmbito do direito internacional dos direitos humanos.

Portanto, o problema da pesquisa pode ser traduzido através do seguinte questionamento: as alterações normativas que dizem respeito à regulação das relações de emprego advindas a partir de 2017 (em função da chamada “reforma trabalhista”), ao negar proteção decorrente da condição de hipossuficiência dos trabalhadores, configuram discriminação e, portanto, uma violação ao direito à igualdade e à não discriminação?

A hipótese trabalhada na presente pesquisa é no sentido de que, se existem situações em que indivíduos ocupam posições desiguais – e uma dessas posições é de estrutural desvantagem econômica –, estes necessitam de tratamentos diferenciados legítimos, para que uma relação isonômica, de igualdade material, seja concretizada. Se a reforma trabalhista, ao invés de proteger, cria normas que equiparam empregados e empregadores, bem como estabelece tratamentos diferenciados que não proporcionam igualdade material, essa normativa viola o direito à igualdade e o direito à não discriminação – direitos civis e políticos consagrados no âmbito do direito internacional dos direitos humanos e na

Constituição Federal Brasileira.

Trata-se, portanto, da análise das normas que regulam a relação de emprego, ou seja, das normas trabalhistas que dizem respeito exclusivamente ao trabalho formal (na modalidade empregatícia) – levando-se em conta, sobretudo, as alterações normativas ocasionadas pela reforma trabalhista.

A pesquisa verificará se, ao contrário do que preconiza o princípio da proteção aplicável ao direito do trabalho, a nova legislação, ao invés de proteger os trabalhadores, devido à sua estrutural condição desvantajosa e à assimetria de poder na relação de emprego, configura discriminação, violando o direito à igualdade e à não discriminação, que são direitos civis e políticos, conforme o direito internacional dos direitos humanos.

O referencial teórico proposto é o direito da antidiscriminação, representado por autores que trabalham a igualdade e a não discriminação na perspectiva do direito internacional e constitucional; mas a pesquisa traz extensiva revisão bibliográfica acerca das normas relativas à proteção do trabalho no âmbito do direito internacional e na atual Constituição Federal.

Quanto à organização do trabalho, o primeiro capítulo destina-se a explicitar as aproximações entre o direito do trabalho, visto sob o prisma de seu princípio basilar – o princípio da proteção – e o direito à igualdade e à não discriminação (o ideal de proteção que preconiza o direito do trabalho será apresentado como uma expressão da igualdade). O primeiro capítulo, dividido em duas partes, inicia-se com a revisão bibliográfico-jurisprudencial e análise do direito à igualdade e à não discriminação; a diferenciação entre a igualdade material e a igualdade formal (e a consequente necessidade de estabelecer tratamentos diferenciados legítimos destinados a grupos vulneráveis); as perspectivas da antidiferenciação e da antissubordinação (perspectivas jurídicas capazes de auxiliar na compreensão de questões inerentes ao direito da antidiscriminação); bem como a igualdade de oportunidades e a proibição da discriminação no âmbito do direito internacional dos direitos humanos e na Constituição Federal Brasileira.

Na segunda parte do primeiro capítulo, discutir-se-á o processo histórico de afirmação das normas protetivas do direito do trabalho no Brasil até a Constituição Federal de 1988; as proteções ao trabalho no âmbito do direito internacional também serão explicitadas (na medida em que são compatíveis com as normas

constitucionais que dizem respeito ao trabalho humano); e, por fim, a partir de uma análise acerca do princípio norteador da proteção, será analisada e discutida a relação existente entre o direito do trabalho e o direito da antidiscriminação.

Partindo do pressuposto de que o direito do trabalho e o direito da antidiscriminação possuem diversas convergências, em um segundo momento, examinar-se-ão as mudanças ocorridas na legislação laboral para, então, examinar em que medida as alterações que perfazem a reforma trabalhista afetam o direito à igualdade e à não discriminação dos sujeitos trabalhadores no âmbito de uma relação contratual de emprego, que pressupõe pessoalidade, subordinação e não-eventualidade.

Primeiramente será estudado o processo de alterações dos direitos trabalhistas que ocorreu do final da década de 80 até a reforma trabalhista de 2017. Após, será feita uma análise sobre o discurso utilizado para justificar a necessidade de uma “reforma” na legislação laboral (sobretudo no sentido de que a crise econômica fora ocasionada pelo excesso de direitos laborais).

A partir disso, serão analisados os oito principais tópicos da Lei nº 13.467, de 2017, quais sejam: o negociado sobre o legislado; a possibilidade de quitação anual; o trabalho intermitente; as alterações que influenciam no funcionamento dos sindicatos e no direito de greve; o dano extrapatrimonial; a figura do trabalhador hipersuficiente; as alterações relativas à justiça gratuita; e, por fim, as alterações que dizem respeito ao trabalho da mulher. Na sequência, a Lei nº 13.429, de 2017, relativamente à terceirização, também será analisada, bem como outras medidas que flexibilizaram direitos trabalhistas a partir de 2017: a Medida Provisória nº 881, de 2019, convertida na Lei nº 13.874, de 2019; a Medida Provisória nº 905, de 2019; a Medida Provisória nº 927, de 2020; e, por fim, a Medida Provisória nº 936, de 2020, convertida na Lei nº 14.020, de 2020.

Embora as legislações – nacional e internacional – façam previsões sobre a igualdade e a não discriminação de indivíduos, estas não se mostram plenamente eficazes, na medida em que situações discriminatórias estão presentes, de forma significativa, na sociedade e nas relações de trabalho brasileiras.

A reforma trabalhista que se iniciara em 2017 no Brasil, com o discurso de “modernizar” as relações de trabalho, estabelece, em alguns de seus dispositivos, tratamentos desiguais às partes da relação de emprego e, em outros, equipara

empregados e empregadores (estabelecendo igualdade de condições para negociar, por exemplo). E as referidas alterações não necessariamente contribuem para o combate às desigualdades que ainda persistem – ao contrário, conforme se demonstrará, alguns dispositivos mostram-se prejudiciais aos trabalhadores, que representam a parte hipossuficiente da relação de emprego, ou seja, justamente aquela que necessita de proteção legal.

As investigações realizadas no presente trabalho poderão contribuir para o importante debate dos efeitos da reforma trabalhista sobre o direito do trabalho que, ao final de contas, se justifica a partir de seu princípio basilar: a proteção do hipossuficiente. É necessário levantar questões sobre o tema, a fim de possibilitar uma efetiva mudança no que diz respeito à discriminação dos sujeitos trabalhadores, através do estabelecimento de direitos protetivos – de tratamentos diferenciados legítimos capazes de efetivar a igualdade material.

A originalidade da tese é demonstrada através de consulta ao Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES): é possível verificar que os resultados obtidos através do sistema de buscas não possuem a mesma proposta de pesquisa. Salieta-se que a pesquisa é original em dois aspectos: em primeiro lugar, por discutir o direito do trabalho e a reforma trabalhista à luz do direito da antidiscriminação, na medida em que visa, justamente, nivelar as assimetrias existentes entre partes que são, historicamente, desiguais; e, em segundo lugar, ao examinar se a nova legislação configura violação aos direitos à igualdade e à não discriminação consagrados no âmbito do direito internacional dos direitos humanos.

Relativamente à metodologia do trabalho, esclarece-se que, para atingir os resultados propostos, a pesquisa aplicará o método de abordagem dialético, que consiste na contradição de ideias, provocando um debate doutrinário acerca do tema, buscando uma solução para a controvérsia. Esse método será apropriado, na medida em que parte da premissa de que tudo na natureza e na sociedade se transforma.¹

Serão aplicados diversos métodos auxiliares de procedimento conjuntamente, especialmente o histórico, o tipológico e o funcionalista. O método

¹ANDRADE, Maria Margarida. Introdução à Metodologia do Trabalho Científico. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1998. p. 28.

histórico será apropriado na segunda parte do primeiro capítulo, quando será realizada uma investigação dos acontecimentos do passado em termos legislativos e de organização da sociedade brasileira; o tipológico será utilizado na medida em que a pesquisa pretende comparar fenômenos sociais; e, por fim, o método de procedimento funcionalista, que enfatiza as relações e o ajustamento entre os diversos componentes de uma cultura ou sociedade,² poderá ser utilizado, na medida em que a pesquisa abordará a atividade social e cultural, especificamente em relação à forma de organização do trabalho brasileiro.

O tipo de pesquisa, quanto à natureza, é qualitativo e teórico. A abordagem qualitativa facilita descrever a complexidade dos problemas, além de compreender e classificar determinados processos sociais.

Quanto aos objetivos, a pesquisa será exploratória e explicativa. A pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato; tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, visando a formulação de problemas mais precisos, envolvendo levantamento bibliográfico e documental. A pesquisa explicativa é aquela que tem como preocupação central identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos.³

Quanto ao objeto, a pesquisa será do tipo bibliográfico-documental, tendo em vista que serão utilizados diversos autores que trabalham com o tema e também materiais disponíveis em sites oficiais. A pesquisa bibliográfica explicitará problemas a partir de referenciais teóricos publicados, ou seja, analisará as contribuições culturais ou científicas sobre a temática em estudo.

O desenvolvimento da pesquisa bibliográfica terá como embasamento autores nacionais e internacionais, sendo utilizadas leituras e pesquisa em livros, artigos de revistas, sites oficiais e legislação nacional e internacional. Quanto ao enfoque teórico, terá predominância o enfoque social, seguido pelo enfoque legal, no que diz respeito às legislações nacional e internacional. A pesquisa documental terá como objetivo o levantamento de documentos e dados, os quais servirão como base de pesquisa.

²ANDRADE, Maria Margarida. Introdução à Metodologia do Trabalho Científico. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1998. p. 28.

³GIL, Antonio Carlos. Pesquisa Social. São Paulo: Atlas, 1999. p. 28.

Por fim, relativamente aos métodos de interpretação, o método sociológico será adotado. Este método considera que o direito é um fenômeno cultural, pensamento e conduta do homem para o regramento da vida em sociedade, que está em constante alteração.⁴

⁴FINCATO, Denise. A Pesquisa Jurídica sem Mistérios: do projeto de pesquisa à banca. Porto Alegre: Notadez, 2008. p. 28.

1. A PROTEÇÃO COMO EXPRESSÃO DA IGUALDADE NO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades,⁵ ou seja, de corrigir as desigualdades existentes entre empregado e empregador criando outras desigualdades (criando tratamentos diferenciados legítimos,⁶ capazes de gerar uma situação equilibrada entre as partes). O direito do trabalho cria cláusulas próprias e indisponíveis sobre o contrato de trabalho, a fim de proteger uma das partes: o trabalhador.

Conforme Mario de La Cueva,⁷ a regra básica de interpretação do direito do trabalho consiste em julgá-lo de acordo com a sua natureza, isto é, como estatuto que objetiva a imediata melhoria das condições de vida de uma classe social.⁸ Se não fosse o direito do trabalho, essa relação seria regulada pelo direito civil e as partes – empregado e empregador – seriam tratadas como partes iguais na relação.

Diante disso, o objetivo do presente capítulo é o de discutir o direito do trabalho à luz do direito da antidiscriminação. Para isso, primeiramente, é necessário analisar os conceitos de igualdade formal e igualdade material, bem como a necessidade de estabelecer tratamentos diferenciados legítimos destinados a grupos vulneráveis.

1.1. O DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO

⁵RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 85.

⁶Expressão utilizada por Fernanda Frizzo Bragato (BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 82).

⁷DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México, DF: Editora Porrúa, 1943. p. 334.

⁸As classes se diferem objetivamente pelo lugar que ocupam socialmente quem as compõem a respeito dos meios de produção e também pela modalidade (pelas características) das relações entabuladas entre os seus membros (CAPELLA, Juan Ramón. Fruto Proibido: uma aproximação histórico-teórica ao estudo do Direito e do Estado. Tradução de Gresielia Nunes da Rosa e Lédio Rosa de Andrade. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002. p. 35).

O direito da antidiscriminação objetiva formular respostas jurídicas concretas para o fenômeno da discriminação – o qual geralmente corresponde, na visão de Dinah Shelton,⁹ ao resultado de desigualdades fortemente enraizadas na estrutura social, as quais se manifestam, por vezes, através de normas e interpretações comuns. Conforme Robert Castel,¹⁰ essas desigualdades persistem porque as sociedades conservam traços de um passado colonial, os quais estão fortemente relacionados ao tratamento dispensado a parcelas de suas populações.¹¹ No caso do Brasil,¹² trata-se de uma das nações de maior desigualdade social do mundo e suas enormes disparidades têm profundas raízes históricas.¹³

Roger Raupp Rios¹⁴ compreende que o direito da antidiscriminação fornece ao direito constitucional (com repercussões em todas as demais áreas pertencentes ao ordenamento jurídico) “categorias e instrumentos em favor da força normativa da Constituição, desvelando, concretizando e desenvolvendo potencialidades e efeitos ora esquecidos, ora pouco desenvolvidos, pertinentes à compreensão corrente do princípio jurídico da igualdade”. De acordo com o autor, a investigação e a prática da igualdade devem ter como ponto de partida a compreensão do conteúdo jurídico do princípio isonômico, nas suas dimensões formal (todos são iguais perante a lei) e material (tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade), as quais serão analisadas a seguir.

⁹SHELTON, Dinah. Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Disponível em: <<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13488/13756>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁰CASTEL, Robert. A Discriminação Negativa: cidadãos ou autóctones? 2ª ed. Tradução de Francisco Morás. Petrópolis: Vozes, 2011. p. 90.

¹¹Para Florestan Fernandes, o estatuto colonial passou a inexistir apenas como forma jurídico-política, na medida em que permaneceu o seu substrato material, social e moral – o qual baseou a construção da sociedade nacional e o seu padrão de acumulação capitalista (FERNANDES, Florestan. A Revolução Burguesa no Brasil: ensaio de interpretação sociológica. 5ª ed. São Paulo: Globo, 2005. p. 51).

¹²No caso do Brasil, especialmente, há uma forte correlação entre as variações da desigualdade e os grandes ciclos políticos que o país enfrentou (SOUZA, Pedro H. G. Ferreira de. Uma História da Desigualdade: a concentração de renda entre os ricos no Brasil 1926-2013. São Paulo: Hucitec: Anpocs, 2018. p. 360).

¹³CARTER, Miguel. Desigualdade Social, Democracia e Reforma Agrária no Brasil. In: CARTER, Miguel (org.). Combatendo a Desigualdade Social: o MST e a reforma agrária no Brasil. São Paulo: UNESP, 2010. p. 27.

¹⁴RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 13.

1.1.1. IGUALDADE FORMAL E IGUALDADE MATERIAL: A NECESSIDADE DE ESTABELEECER TRATAMENTOS DIFERENCIADOS LEGÍTIMOS DESTINADOS A GRUPOS VULNERÁVEIS

A palavra “discriminação” pode ser considerada relativamente recente no direito internacional, tendo em vista que somente em 1948 apareceu em um documento formal de alcance global – na Declaração Universal dos Direitos Humanos.¹⁵ No ordenamento jurídico brasileiro, da mesma forma, a expressão foi utilizada somente na Constituição Federal¹⁶ de 1988.¹⁷

Com a vigência da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, assim, a cláusula de não discriminação estava reconhecida universalmente como um direito indispensável a todos os seres humanos. A partir do referido documento, doutrina e jurisprudência passaram a buscar a definição de discriminação, em especial em outras convenções específicas.¹⁸

A primeira definição foi apresentada em 1958, pela Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho,¹⁹ que define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião

¹⁵Art. 2º. Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹⁶Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹⁷LIMA, Firmino Alves. Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 20.

¹⁸ZULOAGA, Patricia Palacios. La No Discriminación: estudio de la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación. Disponível em: <<http://www.cdh.uchile.cl/media/publicaciones/pdf/7.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁹Artigo 1º da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 08 set. 2020).

política, ascendência nacional ou origem social, ou, ainda, qualquer outra distinção, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.²⁰ Após, em 1965, foi aprovada a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial,²¹ que considera “discriminação racial” como “qualquer distinção, exclusão restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica” que tenha como objetivo ou efeito anular ou restringir direitos e liberdades dos indivíduos; e, em 1979, foi aprovada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher,²² que prevê a igualdade entre os sexos “nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”.

O Comitê de Direitos Humanos²³ mais tarde utilizou as definições de discriminação apresentadas na Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher para, em 1989, apresentar o seu próprio conceito de discriminação, que é utilizado atualmente.²⁴ No Comentário Geral nº 18, parágrafo 7º, do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e

²⁰SÜSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. São Paulo: LTr, 1994. p. 244-245.

²¹ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimi.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²²ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²³O Comitê de Direitos Humanos é um órgão criado pelo Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, responsável por realizar comentários ou observações gerais sobre a interpretação e aplicação de tratados internacionais – o que é fundamental para compreender o alcance de uma norma específica de direitos humanos. O Comitê, ainda, é um dos órgãos indicados para receber queixas individuais, relacionadas a violações aos tratados internacionais (UPRIMNY, Inés Margarita. La Protección Internacional de los Derechos Humanos: el sistema de Naciones Unidas. Disponível em: <http://portal.uexternado.edu.co/pdf/1_facultadDerecho/documentos/COPIAS_SANDY_A_BUABARA/la%20proteccion_001.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020).

²⁴ZULOAGA, Patricia Palacios. La No Discriminación: estudio de la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación. Disponível em: <<http://www.cdh.uchile.cl/media/publicaciones/pdf/7.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

Políticos,²⁵ restou estipulado:

Embora estas Convenções tratem apenas de casos de discriminação específicos, o Comitê considera que o termo “discriminação”, tal como se emprega no Pacto, deve entender-se como referindo-se a toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência que se baseie em determinados motivos, como a raça, a cor, o sexo, a língua, a religião, a opinião política ou outro tipo de opinião, a origem nacional ou social, a propriedade, o estatuto de nascimento ou qualquer outra situação, e que tenha por objectivo ou por resultado anular ou comprometer o reconhecimento, a satisfação ou o exercício por parte de todas as pessoas, em condições de igualdade, de todos os direitos e liberdades.

Nos seus Comentários Gerais, o Comitê de Direitos Humanos²⁶ deixa claro que nem toda diferenciação de tratamento representará uma discriminação, se os critérios para esta diferenciação forem razoáveis e tiverem um propósito legítimo.²⁷

Destaca-se que diversos outros documentos internacionais foram criados (os quais serão, posteriormente, analisados), reforçando e apresentando novas medidas para combater as diversas formas de desigualdade social.

A Constituição Federal Brasileira não conceitua discriminação,²⁸ no entanto, prevê em seu artigo 5º, § 2º:

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

²⁵ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Compilação de Instrumentos Internacionais de Direitos Humanos. Disponível em: <<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2011/06/Compilation-of-HR-instruments-and-general-comments-2009-PDHJTimor-Leste-portugues.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁶ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Compilação de Instrumentos Internacionais de Direitos Humanos. Disponível em: <<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2011/06/Compilation-of-HR-instruments-and-general-comments-2009-PDHJTimor-Leste-portugues.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁷BAYEFSKY, Anne F. El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional. Disponível em: <<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁸LOPES, Otavio Brito. Minorias, Discriminação no Trabalho e Ação Afirmativa Judicial. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1313830/Minorias,%20discrimina%C3%A7%C3%A3o+no+trabalho+e+a%C3%A7%C3%A3o+afirmativa+judicial>>. Acesso em: 08 set. 2020.

O conceito utilizado pela norma constitucional, desse modo, é aquele estabelecido pelo direito internacional dos direitos humanos.²⁹

É importante identificar que existem, na normativa internacional, motivos proibidos de discriminação. Esses motivos discriminatórios merecem destaque, pois possuem características que os distinguem, sendo possível, a partir dessas, classificá-los.

Os motivos pelos quais não se pode discriminar podem ser divididos em duas categorias: a primeira é composta por situações pessoais, e a segunda, por situações ocasionadas a partir de escolhas e condutas do indivíduo.

A primeira categoria diz respeito ao sexo, à orientação sexual, à raça, à origem étnica e à cor da pele, que são qualidades marcadas pela imutabilidade.³⁰

Ressalta-se que o sexo do indivíduo é uma característica que, assim como outras, pode ser desafiada pelas evoluções tecnológicas da medicina, em face de cirurgias e de tratamentos transexuais. No entanto, entende-se que o gênero, feminino ou masculino, pode continuar sendo classificado como um motivo natural do indivíduo, sendo, portanto, imutável, uma vez que não se enquadraria na segunda categoria, que está vinculada às questões sociais.³¹

A segunda categoria, desse modo, é marcada pelo caráter de mutabilidade, pois existe a possibilidade de escolha do indivíduo. O ato discriminatório em razão de uma opção da pessoa pode ser direcionado à religião, ao estado civil, à opinião política, adesão à determinada organização, entre outros fatores. Discriminar com base nesses motivos (do segundo grupo) configura não só uma violação à igualdade, mas também um cerceamento da liberdade pessoal dos indivíduos.³²

Destaca-se que uma situação discriminatória pode envolver mais de um motivo. Quanto a este fato, cumpre destacar, determinadas categorias de motivos podem se sobrepor.³³

²⁹Questão que será aprofundada no tópico “o direito à igualdade e à não discriminação na Constituição Federal Brasileira”.

³⁰RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 53.

³¹LIMA, Firmino Alves. *Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 124.

³²LIMA, Firmino Alves. *Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 124.

³³LIMA, Firmino Alves. *Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 125.

Conforme Fernando Rey Martínez,³⁴ a II Conferência das Nações Unidas sobre Assentamentos Humanos,³⁵ que ocorreu em Istambul, em 1996, levantou um importante debate acerca das “múltiplas discriminações”. O autor atenta para o fato de que a discriminação contra as mulheres, por exemplo, pode ser agravada por outros fatores. Desse modo, as mulheres negras podem ser discriminadas de forma diferente das mulheres brancas, pois existem efeitos combinados de discriminação – sexo e raça. Dados estatísticos comprovam que as mulheres negras, de fato, se encontram na base da pirâmide social brasileira.³⁶

Cumprе mencionar que, em sua Recomendação Geral XXV, o Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial³⁷ reconheceu que a discriminação racial nem sempre afeta mulheres e homens em igual medida, e, por isso, passou a adotar novos métodos de análise da relação entre a discriminação por razão de gênero e a discriminação racial.³⁸

Kimberlé Crenshaw³⁹ utiliza o termo “interseccionalidade” ao analisar o que pode ser compreendido como “sistemas discriminatórios”:

³⁴MARTÍNEZ, Fernando Rey. La Discriminación Múltiple: una realidad antigua, un concepto nuevo. Disponível em:

<http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/715/La_discriminaci%C3%B3n_m%C3%BAltipLe.pdf?sequence=1>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁵ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração de Istambul sobre Assentamentos Humanos. Disponível em: <<http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/moradia-adequada/declaracoes/declaracao-de-istambul-sobre-assentamentos-humanos>>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁶MOREIRA, Diva. Mulheres Negras na Luta pela Reparação. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia (orgs.). Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. p. 226.

³⁷O Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial foi instituído através do artigo 8º da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, com o objetivo de controlar a aplicação, pelos Estados Partes, das disposições da Convenção (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discriminaci.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁸ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial. Recomendações Gerais. Disponível em: <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&Tre atyID=6&DocTypeID=11>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁹CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

A associação de sistemas múltiplos de subordinação tem sido descrita de vários modos: discriminação composta, cargas múltiplas, ou como dupla ou tripla discriminação. A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.

Segundo a autora,⁴⁰ esses “eixos da subordinação” se sobrepõem ou se entrecruzam, criando intersecções complexas. Nesse sentido, uma mulher negra, pobre, lésbica e obesa, por exemplo,⁴¹ é atingida por opressões distintas, porém interconectadas, que a colocam em maior vulnerabilidade em comparação com as demais.

Luciana Garcia de Mello⁴² aduz, no que diz respeito à questão e ao mercado de trabalho brasileiro:

O mercado de trabalho apresenta uma ordem de preferência que tem se mostrado relativamente constante: primeiro ingressam os homens brancos, depois vem os homens negros seguidos das mulheres brancas e, por último, entram as mulheres negras. Em 2009, por exemplo, de acordo com os dados da PNAD, a taxa de desemprego dos homens brancos era de 5%, contra uma taxa de 7% dos homens negros, 9% das mulheres brancas e 12% das mulheres negras. Como é possível constatar, o dado absolutamente discrepante relativo ao desemprego é a taxa das mulheres negras, que ainda guarda importante diferença em relação aos demais grupos. As mulheres negras são penalizadas por uma desfavorável combinação de discriminação racial e de gênero.

⁴⁰CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴¹Angela Davis menciona, em sua obra, a importância de perceber as intersecções entre raça, classe e gênero, de forma a perceber que entre essas categorias existem relações que são mútuas e outras que são cruzadas. “Não há primazia de uma categoria em detrimento de outras” (DAVIS, Angela. *Mulheres, Raça e Classe*. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 20).

⁴²MELLO, Luciana Garcia de. De Dia é Doméstica de Noite é Mulata! A Inserção e Participação da Mulher Negra no Mercado de Trabalho. In: SILVA, Márcia Alves da (org.). *Gênero e Diversidade: debatendo identidades*. São Paulo: Perse, 2016. p. 154.

Assim, a proibição da discriminação implica uma distinção – como exclusão, preferência, limitação ou restrição – entre pessoas ou grupos de pessoas que se encontrem em situações semelhantes, e envolve tanto motivos naturais, como motivos sociais.

Quanto à forma de praticar a discriminação, faz-se importante diferenciar “discriminação direta” de “discriminação indireta”. Conforme Roger Raupp Rios:⁴³

o direito da antidiscriminação alcança não só práticas intencionais e conscientes (discriminação direta), mas também realidades permanentes que se reproduzem e se reforçam ao longo do tempo por meio da manutenção de medidas aparentemente neutras mas efetivamente discriminatórias (discriminação indireta).

A discriminação direta ocorre quando qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, justificada por qualquer forma de diferenciação proibida, têm o objetivo de anular ou prejudicar o exercício dos direitos humanos e de liberdades fundamentais do indivíduo, em qualquer campo da vida pública. Desse modo, a discriminação direta é identificada pelo propósito com que a ação é praticada; trata-se de uma discriminação intencional.⁴⁴

Em uma situação de discriminação direta, conforme Amauri Mascaro Nascimento,⁴⁵ além da referida intenção de discriminar, há efetiva preferência de um indivíduo em detrimento de outro – sem causa justificada ou por um motivo proibido de discriminação. A situação de uma mulher que recebe o salário inferior ao do colega de trabalho do sexo masculino, para exercer iguais atividades, por exemplo, é uma situação de discriminação direta.

A discriminação direta, assim, é a mais explícita das formas delineadas pela doutrina, tendo em vista que ocorre de forma intencional e sem justificção plausível ou legítima.

⁴³RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 21.

⁴⁴BRAGATO, Fernanda Frizzo. *Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação*. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson (orgs.). *Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado*, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 80.

⁴⁵NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Proibição de Discriminar o Empregado*. Disponível em: <<http://www.ojs.fdsbc.servicos.ws/ojs/index.php/fdsbc/article/view/489/326>>. Acesso em: 08 set. 2020.

A discriminação indireta, por sua vez, ocorre quando leis, decisões ou práticas, aparentemente neutras, geram uma situação de desigualdade a um grupo específico, criando ou reforçando a situação de discriminação. Conforme Fernanda Frizzo Bragato,⁴⁶ “mesmo que formalmente exista um tratamento equitativo e a proibição de discriminação direta, alguns grupos populacionais podem ficar à margem de outros, tendo em vista a relação de desvantagem em que vivem”.

Assim, a discriminação direta diferencia-se da indireta na medida em que esta independe do caráter intencional, importando apenas o efeito gerado pela situação.

Na discriminação indireta, não há uma manifestação expressa da vontade do indivíduo, no entanto, as consequências de sua conduta, apesar de considerada neutra, geram discrepâncias de tratamento e de resultados.⁴⁷ A discriminação indireta é insidiosa na medida em que, geralmente, parte de um tratamento formalmente igualitário, mas que sabidamente produzirá uma situação de desigualdade, de diferentes efeitos para diferentes grupos.⁴⁸

Essa discriminação pode ou não ser conscientemente desejada, e, independentemente do caráter intencional, é caracterizada pelas consequências negativas geradas em grupos específicos. É uma das discriminações mais complexas e difíceis de combater, pois pode ser praticada não só por agentes privados, mas por agentes públicos,⁴⁹ que acabam por gerar uma segregação

⁴⁶BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 82.

⁴⁷BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. Igualdade de Gênero: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015. p. 57.

⁴⁸BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 82.

⁴⁹Em muitos casos, a ação discriminatória pode ser advinda dos próprios tribunais, como afirma Romina Paola Tavernelli, quando analisa situações de racismo institucional (TAVERNELLI, Romina Paola. Relaciones de Dominación y Desigualdad en la Justicia: garantías de un modelo. In: CATTANI, Antonio David. DÍAZ, Laura Mota. COHEN, Néstor (orgs.). A Construção da Justiça Social na América Latina. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2013. p. 103).

através de condutas aparentemente neutras.⁵⁰

Portanto, medidas neutras também podem gerar situações discriminatórias, quando aplicadas a grupos desiguais entre si. Conforme a Organização Internacional do Trabalho,⁵¹ é preciso reconhecer a desigualdade existente no mercado de trabalho e reconhecer que qualquer medida neutra – que não tenha o objetivo explícito de reduzir essas assimetrias – tenderá a manter e, talvez, aprofundar essas desigualdades. Medidas neutras, desse modo, podem ter como efeito anular ou restringir direitos de sujeitos em função de algum motivo proibido, como a condição social, por exemplo, configurando uma situação de discriminação indireta.

É indispensável compreender, a partir das definições acima, que o conceito de igualdade como idêntico tratamento da lei a todos é insuficiente, pois restringe a igualdade ao aspecto formal. Conforme Fernanda Frizzo Bragato,⁵² esse conceito ignora a desigualdade histórica que existe entre as pessoas, pressupondo uma igualdade inexistente entre elas.

A igualdade e a não discriminação tornaram-se – principalmente a partir da segunda metade do século XX – elementos fundamentais do direito internacional dos direitos humanos, que tem como princípio norteador a dignidade de todos os seres humanos. O referido princípio não pressupõe que todos são idênticos entre si, mas, ao contrário, reconhece a “existência concreta de seres humanos diferentes entre si, cujas diferenças, ao invés de inferiorizá-los, devem ser reconhecidas e valorizadas”.⁵³

⁵⁰TOMEI, Manuela. Análisis de los Conceptos de Discriminación y de Igualdade nel Trabajo. Disponível em: <<http://documents.mx/documents/analisis-de-los-conceptos-de-discriminacion-y-de-igualdad-en-el-trabajo.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵¹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008. p. 114-115.

⁵²BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 78.

⁵³BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 78.

Por este motivo – em decorrência da discriminação gerada a partir de uma igualdade formal –, tornou-se necessária a criação de leis e medidas que, embora criem restrições, são consideradas legítimas. Existe, assim, o tratamento diferenciado legítimo, aquele que objetiva uma situação de igualdade material, ou seja, de equiparação entre indivíduos que se encontram, por algum motivo, em situação desigual.

Conforme Boaventura de Sousa Santos,⁵⁴ é necessário estabelecer “uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades”. A igualdade, desvinculada da ideia de igualdade formal, de um tratamento igual de todos perante a lei, exige proteção àqueles grupos que se encontram em desvantagem social, econômica, cultural, sexual, racial, religiosa, etc., pois exige a preocupação e a compreensão das circunstâncias históricas que geraram a situação de vulnerabilidade desses grupos específicos.⁵⁵ Assim, medidas de diferenciação que beneficiam, em certas circunstâncias, grupos vulneráveis não são consideradas discriminatórias, pois produzem o efeito contrário, de isonomia.

Para Alain Touraine,⁵⁶ não se trata de reconhecer o valor universal de uma cultura ou de uma civilização, mas, ao contrário, de “reconhecer em cada indivíduo o direito de combinar, de articular em sua experiência de vida pessoal ou coletiva, a participação no mundo dos mercados e das técnicas com uma identidade cultural particular”. Para o autor, em situações sociais concretas, deve ser observado o direito de cada indivíduo ou de cada coletividade de agir em conformidade com sua própria natureza. A igualdade, assim, deve ser baseada nas diferenças existentes entre os indivíduos, pois cada tipo de identidade cultural apela a debates e formas de tratamento distintos.⁵⁷

⁵⁴SANTOS, Boaventura de Sousa. Reconhecer para Libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. p. 56.

⁵⁵BRAGATO, Fernanda Frizzo. ADAMATTI, Bianka. Igualdade, Não Discriminação e Direitos Humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados? Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509929/001032257.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁶TOURAINÉ, Alain. Igualdade e Diversidade: o sujeito democrático. Tradução de Modesto Florenzano. São Paulo: EDUSC, 1998. p. 65.

⁵⁷WIEVIORKA, Michel. Diferenças nas Diferenças? In: CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. WEBER, Silke. DWYER, Tom (orgs.). Desigualdade, Diferença e Reconhecimento. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009. p. 32.

Portanto, nem todo tratamento desigual configura discriminação. O direito à igualdade não objetiva o tratamento idêntico entre todos, permitindo diferenciações razoáveis entre indivíduos ou grupos de indivíduos, fundadas em razões pertinentes e significativas.⁵⁸ A efetiva igualdade, vinculada à dignidade humana, exige resultados isonômicos ou igualitários, o que pode, em determinados casos, depender de um tratamento diferenciado. Conforme Dinah Shelton,⁵⁹ tratar desiguais de formas diferenciadas, de acordo com a sua desigualdade, não só é permitido, como é necessário.

Essas leis e medidas geralmente partem de fatores de discriminação com o propósito inverso de beneficiar indivíduos ou grupos vulneráveis e, por isso, são legítimas. Roger Raupp Rios⁶⁰ apresenta como argumentos favoráveis às ações afirmativas: o combate aos efeitos presentes da discriminação passada e a natureza compensatória ou reparatória das referidas ações, medidas ou normas.

Nesse sentido, a criação de cotas no ensino superior público para a população negra, por exemplo, é uma medida legítima, pois objetiva proporcionar uma situação de igualdade entre indivíduos (ainda que não proporcione efetivamente, tem como objetivo). O igual tratamento de todos, nesse caso, reforçaria a opressão e a dominação de grupos e indivíduos que estão historicamente em desvantagem, na medida em que a igualdade formal, aplicada com exclusividade, acarreta injustiças ao desconsiderar diferenças de identidade. Por isso, são necessárias políticas afirmativas como esta, pois têm como fundamento o princípio da igualdade material.⁶¹

⁵⁸BRAGATO, Fernanda Frizzo. ADAMATTI, Bianka. Igualdade, Não Discriminação e Direitos Humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados? Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509929/001032257.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁹SHELTON, Dinah. Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Disponível em: <<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13488/13756>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁰RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 178-179.

⁶¹IKAWA, Daniela. Direito às Ações Afirmativas em Universidades Brasileiras. In: SARMENTO, Daniel. IKAWA, Daniela. PIOVESAN, Flávia (coords.). Igualdade, Diferença e Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 150-151.

Para Daniela Ikawa,⁶² o uso do termo raça é justificável nas políticas afirmativas, na medida em que, “se a raça foi utilizada para construir hierarquias, deverá também ser utilizada para desconstruí-las”. Segundo a referida autora, trata-se de um processo de três diferentes fases: a primeira corresponde à construção histórica de hierarquias convencionais que inferiorizaram o indivíduo quanto ao status econômico e de reconhecimento pela mera pertença a determinada raça; a segunda, à reestruturação dessas hierarquias com base em políticas afirmativas que considerem a raça, voltando-se agora à consolidação do princípio de dignidade; e, por fim, a terceira corresponde à descaracterização do critério raça como critério de inferiorização.⁶³

Quanto à temática, faz-se importante mencionar que a decisão da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186, sobre o sistema de cotas para negros, firmou o entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre a legitimidade de tratamentos diferenciados para grupos historicamente discriminados. Para o Supremo Tribunal Federal, “no Estado democrático, a conjugação dos valores da igualdade e da fraternidade expressa uma normatividade constitucional no sentido de reconhecimento e proteção das minorias”.⁶⁴

A ideia de “cotas de gênero” para melhorar a representação política das mulheres – ideia trabalhada em vários países da América Latina –, da mesma forma, não é considerada discriminatória, tendo em vista que a baixa representatividade das mulheres no sistema político é um problema presente em diversos países.⁶⁵ Estas medidas retratam um processo de conscientização sobre

⁶²IKAWA, Daniela. Direito às Ações Afirmativas em Universidades Brasileiras. In: SARMENTO, Daniel. IKAWA, Daniela. PIOVESAN, Flávia (coords.). Igualdade, Diferença e Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 105-106.

⁶³A demanda por reconhecimento, com tudo que isto significa em termos de ocupação do espaço social e simbólico, seria condição necessária para que, em um momento posterior, as diferenças se dissolvessem no conjunto da sociedade (PORTO, Maria Stela Grossi. Diferença e Identidade como Representação Social. In: CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. WEBER, Silke. DWYER, Tom (orgs.). Desigualdade, Diferença e Reconhecimento. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009. p. 35).

⁶⁴BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/portal/geral/verPdfPaginado.asp?id=398078&tipo=TP&descricao=A DPF%20182](http://www.stf.jus.br/portal/geral/verPdfPaginado.asp?id=398078&tipo=TP&descricao=A%20DPF%20182)>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁵TOBAR, Marcela Ríos. Mujer y Política: el impacto de las cuotas de género en América Latina. Disponível em:

a extensão real da subjetividade feminina e uma tentativa de redesenhar as assimetrias de gênero.⁶⁶

É importante esclarecer que o conceito de igualdade material não pressupõe que as partes sejam – ou se tornem – iguais entre si. Por exemplo, o referido estabelecimento de cotas para afrodescendentes ou para mulheres não enseja a equiparação imediata entre mulheres e homens ou entre negros e brancos. O conceito de igualdade material está vinculado ao objetivo de proporcionar isonomia, equidade. Assim, tratamentos diferenciados legítimos (como cotas ou direitos protetivos), que têm como objetivo o estabelecimento de igualdade material, ensejam uma situação equilibrada, reconhecendo as diferenças existentes entre os indivíduos, e não pressupondo uma equiparação imediata entre eles.

Por fim, cumpre esclarecer que o conceito de tratamento diferenciado legítimo não pode ser confundido com o conceito de “privilégio”, que é ilegítimo. O conceito de “privilégio” pode ser traduzido como o oposto da discriminação direta: trata-se de um tratamento diferenciado que objetiva beneficiar – ou potencializar direitos de – indivíduos ou grupos que já se encontram em uma situação de vantagem. Cita-se, como exemplo, a Lei nº 5.465, de 1968⁶⁷ (revogada, posteriormente, pela Lei nº 7.423, de 1985),⁶⁸ que estabelecia que, em cursos públicos federais voltados à agricultura e à veterinária, 50% das vagas seriam destinadas a agricultores ou seus filhos, independentemente de sua situação financeira,⁶⁹ caracterizando uma clara situação de privilégio, ou seja, de benefício de uns em detrimento de outros.

<http://www.idea.int/publications/women_and_politics/upload/MujeryPolitica_web_inlay.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁶AÑAZCO, Yanira Zúñiga. Género y Democracia: un análisis de las propuestas de igualdad y de representación contenida en las cuotas y en la paridad. Disponível em: <<http://www.derecho.uach.cl/noticias/?p=1196>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁷BRASIL. Lei nº 5.465, de 1968. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5465-3-julho-1968-358564-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁸BRASIL. Lei nº 7.423, de 1985. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7423-17-dezembro-1985-368024-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁹BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 81.

Conforme a Opinião Consultiva nº 4 da Corte Interamericana de Direitos Humanos,⁷⁰ a igualdade é incompatível com qualquer situação que considere a superioridade de determinado grupo – e o conseqüente tratamento privilegiado –, bem como com a situação inversa, que considere um grupo inferior aos demais, o discriminando. Para a Corte, assim, os tratamentos diferenciados que não correspondam à natureza e à necessidade dos indivíduos, não são aceitáveis, sendo legítimos e necessários os tratamentos diferenciados direcionados àqueles que, por sua posição social, são desiguais.

A jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos,⁷¹ assim como ocorre na jurisprudência da Corte Internacional de Justiça,⁷² reitera este entendimento, afirmando que os Estados estão obrigados a adotar medidas positivas para reverter situações discriminatórias existentes nas suas sociedades.

Sobre a temática, ainda, é importante analisar as perspectivas da antidiferenciação e da antissubordinação, bem como diferenciá-las entre si.

1.1.2. AS PERSPECTIVAS DA ANTIDIFERENCIAÇÃO E DA ANTISSUBORDINAÇÃO

Antidiferenciação e antissubordinação, conforme Roger Raupp Rios,⁷³ são perspectivas jurídicas capazes de auxiliar na compreensão de questões inerentes ao direito da antidiscriminação. Analisar as referidas perspectivas, portanto, é fundamental para compreender as questões decorrentes dessa vertente do direito,

⁷⁰Itens nº 55 e 57 da Opinião Consultiva nº 4 da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-4/84. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_esp.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁷¹Itens nº 79 e 80 do Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile. Disponível em: <http://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁷²“The principle of equality before the law does not mean absolute equality, namely the equal treatment of men without regard to individual, concrete circumstances, but it means relative equality, namely the principle to treat equally what are equal and unequally what are unequal [...]. To treat unequal matters differently according to their inequality is not only permitted but required” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Corte Internacional de Justiça. Dissenting Opinion of Judge Tanaka in the South West Africa Case. Disponível em: <<https://www.icj-cij.org/files/case-related/47/047-19660718-JUD-01-06-EN.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁷³RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 32.

bem como das múltiplas manifestações da discriminação.

A perspectiva da antidiferenciação, como indica o próprio nome, reprovava tratamentos diferenciados, sejam eles prejudiciais ou benéficos, em favor de quaisquer grupos de indivíduos, considerados os motivos proibidos de discriminação. Essa perspectiva objetiva, sobretudo, proteger as vítimas de discriminação intencional, corrigindo condutas discriminatórias através do estabelecimento de tratamentos idênticos.⁷⁴

Trata-se de uma radical manifestação da igualdade formal: a perspectiva considera discriminatórios os tratamentos diferenciados (como ações afirmativas e direitos protetivos), em relação aos grupos não beneficiados. Em outras palavras, compreende os tratamentos diferenciados como “privilégios” – o que seria incompatível com a igualdade de tratamento a que todos têm direito.⁷⁵

Como refere Norberto Bobbio,⁷⁶ a igualdade formal objetiva que todos os cidadãos sejam submetidos às mesmas leis, ou seja, objetiva a exclusão de qualquer diferenciação. Essa perspectiva, assim, compreende que a lei deve ser geral e abstrata⁷⁷ e que as entidades judiciais e administrativas devem aplicá-la de forma uniforme, de forma neutra, sem qualquer distinção.⁷⁸

A perspectiva da antidiferenciação tem dificuldades ao deparar-se com o tratamento das diferenças e acaba por ser eficaz apenas nos casos de discriminação direta, onde indivíduos ou grupos têm seus direitos restringidos intencionalmente, com base em um dos critérios proibidos de diferenciação.⁷⁹ No entanto, como atenta Dinah Shelton,⁸⁰ é imprescindível reconhecer que a

⁷⁴RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 33-34.

⁷⁵RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 33-34.

⁷⁶BOBBIO, Norberto. Liberalismo e Democracia. 3ª ed. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Brasiliense, 1990. p. 40-41.

⁷⁷DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Proteção do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015. p. 86-87.

⁷⁸GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos Humanos, Princípio da Igualdade e Não Discriminação: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010. p. 40.

⁷⁹RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 33-34.

⁸⁰SHELTON, Dinah. Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Disponível em: <<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13488/13756>>. Acesso em: 08 set. 2020.

discriminação pode ser indireta – especialmente naqueles casos em que o tratamento idêntico entre as partes pode causar efeitos desproporcionais para membros de um grupo em particular.

Conforme referido anteriormente, a igualdade formal – ou seja, o igual tratamento de todos – mostra-se insuficiente. Isso porque não há como considerar indivíduos de forma abstrata, distanciados das realidades sociais, econômicas, raciais, sexuais, religiosas, etc. Conforme Roger Raupp Rios,⁸¹ a abstração e a universalidade deste “indivíduo ideal” representam “um desafio invencível, resultando, na prática, na assunção das características e preferências dos grupos dominantes como parâmetro de comparação (raça branca, sexo masculino, religião cristã, orientação sexual heterossexual, etc.)”.

A aplicação da igualdade puramente no seu aspecto formal não concede acesso àqueles socialmente desfavorecidos às mesmas oportunidades que têm os indivíduos socialmente privilegiados. Para Guilherme Machado Dray,⁸² é necessário colocar as pessoas no mesmo nível de partida. Não se trata, apenas, de igualdade de oportunidades: é imprescindível falar, também, em igualdade de condições.

A perspectiva da antissubordinação, por sua vez, admite tratamentos diferenciados – desde que tenham como objetivo reparar situações de discriminação –, assim como considera discriminatórios tratamentos neutros que reforcem a subordinação de quaisquer indivíduos ou grupos. Em outras palavras, a perspectiva da antissubordinação se preocupa com os efeitos sofridos por grupos subordinados em virtude de práticas recorrentes, ainda que não sejam intencionais.⁸³ Nesse sentido, Anne Bayefsky⁸⁴ salienta que a normativa internacional, em sua maior parte, identifica a discriminação a partir de seus efeitos e não considera como requisito obrigatório para sua configuração a intenção de

⁸¹RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 34.

⁸²DRAY, Guilherme Machado. *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015. p. 89.

⁸³RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 36.

⁸⁴BAYEFKY, Anne F. *El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional*. Disponível em: <<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

discriminar.

Esclarece-se que o termo “subordinação”, neste caso, não se confunde com o requisito formal da relação de emprego, que corresponde a uma situação jurídica, derivada do contrato de emprego, em decorrência da qual o trabalhador acata a direção laborativa proveniente do empregador.⁸⁵

Para Rui Assis:⁸⁶

[...] esse poder de direção é exposto na doutrina dentro de uma perspectiva mais abrangente quanto à posição que o trabalhador ocupa na relação negocial, qual seja a posição de subordinação jurídica, isto é, também assim se assumindo uma relação desigualmente nivelada entre as partes [...].

Hanna Arendt⁸⁷ compreende que o trabalho corresponde a um instrumento de submissão do outro, especialmente por conta da subordinação que é decorrente da relação de emprego. Maria do Rosário Palma Ramalho⁸⁸ afirma que a subordinação como requisito formal da relação de emprego de fato corresponde a um “estado de dependência” do empregado relativamente ao empregador, que se manifesta no seu dever de obediência às instruções e ordens advindas do poder diretivo. Para a autora, o limite dessa subordinação é, justamente, estabelecido pelos direitos e garantias do trabalhador.

O termo “subordinação” utilizado para descrever um dos requisitos formais da relação de emprego, desse modo, não se confunde com o termo utilizado pelo direito da antidiscriminação:⁸⁹ este, por sua vez, se trata de uma categoria sociológica, relacionada com as relações de poder no interior de determinada sociedade, que distingue os grupos dominantes dos “subordinados”.

As características da perspectiva da antissubordinação, ao contrário da

⁸⁵DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, nº 2. Vitória: Editora Sociedade de Ensino Superior de Vitória, 2007. p. 36.

⁸⁶ASSIS, Rui. O Poder de Direção do Empregador: configuração geral e problemas actuais. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. p. 38.

⁸⁷ARENDT, Hanna. A Condição Humana. Tradução de Roberto Raposo. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. p. 94-95.

⁸⁸RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho – Parte II: situações laborais individuais. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2014. p. 33-35.

⁸⁹RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 36.

antidiferenciação, possibilitam a estruturação de um direito da antidiscriminação de modo assimétrico e centrado no contexto social em que indivíduos e grupos convivem. Essa perspectiva admite, portanto, tratamentos diferenciados (como medidas afirmativas, normas destinadas a grupos específicos, etc.) como uma exigência da igualdade, na medida em que a omissão diante destas realidades, fundamentada na igualdade formal, configura uma ofensa ao direito à igualdade e à não discriminação.⁹⁰

Evidentemente, é necessário compreender a sociedade como uma sociedade heterogênea, diferenciada, na qual existem grupos em situações vantajosas e grupos desprotegidos.⁹¹ O que se preconiza não é a igualdade absoluta e total, mas sim que todos tenham idênticas oportunidades. Para o efeito, importa que os Estados tomem providências com relação aos necessitados, pois só desta forma – através do estabelecimento de tratamentos diferenciados legítimos – poderão tentar compensar a situação de desvantagem que os mesmos se encontram.⁹²

A dignidade humana exige, como condição prévia, “o respeito pelo postulado de Justiça que manda tratar o igual de forma igual e o diferente de forma diferente, de acordo com a medida da diferença”.⁹³ Esses tratamentos não se confundem, portanto, com privilégios. Conforme Anne Bayefsky,⁹⁴ uma distinção deve ter uma justificativa razoável, isto é, deve ter uma finalidade legítima. A autora destaca que o tratamento diferenciado deve ser sempre proporcional entre a finalidade e o meio empregado para combater a discriminação.

Conforme Roger Raupp Rios:⁹⁵

⁹⁰RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 36-37.

⁹¹LEMMI, Nora Beatriz. *La Desigualdad y sus Causas: reflexiones sobre Chile y Argentina*. In: CATTANI, Antonio David. DÍAZ, Laura Mota. COHEN, Néstor (orgs.). *A Construção da Justiça Social na América Latina*. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2013. p. 11.

⁹²DRAY, Guilherme Machado. *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015. p. 91.

⁹³DRAY, Guilherme Machado. *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015. p. 204.

⁹⁴BAYEFESKY, Anne F. *El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional*. Disponível em: <<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁹⁵RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 38.

Enquanto a perspectiva da antidiferenciação polemiza entre “direitos gerais” e “direitos especiais” (estes tolerados como exceções indesejáveis ao princípio da igualdade), a perspectiva da antissubordinação abre espaço para a pergunta sobre a melhor forma de convivência e de acomodação entre as diversificadas exigências do princípio isonômico.

De acordo com Robert Castel,⁹⁶ a exclusão (como atribuição de um status especial a certas categorias da população) é a ameaça principal às sociedades. O autor refere que é incontestável a necessidade de estabelecer tratamentos diferenciados a algumas categorias sociais, como forma de compensar desvantagens em matéria de acesso ao trabalho, moradia, educação, entre outros.

Trata-se de uma lógica de inclusão e não de discriminação.⁹⁷ Verifica-se que a preocupação central da perspectiva da antissubordinação é identificar se medidas ou normas colaboram ou não para a perpetuação ou para o agravamento da condição de discriminação daqueles grupos que se encontram em desvantagem social. Esta perspectiva é mais adequada, na medida em que “a função protetiva de minorias é mais adequadamente desempenhada por um princípio da igualdade atento à situação dos grupos subordinados”, ou seja, que combata não só a discriminação direta, como a indireta também.⁹⁸

Conforme Guilherme Machado Dray:⁹⁹

O conceito material de igualdade significa, no essencial, que o princípio da igualdade deve atuar no sentido do tratamento diferenciado de situações concretas dissemelhantes, de forma a evitar o aprofundamento das desigualdades realmente existentes na sociedade. Por essa razão, o conceito material de igualdade vai enveredar pela unificação do princípio da igualdade, enquanto realidade aplicável, quer aos agentes de aplicação do direito, quer ao próprio legislador, que passa a contemplar a existência de casos particulares.

⁹⁶CASTEL, Robert. *As Armadilhas da Exclusão*. Tradução de Cleisa Moreno Maffei Rosa e Mariangela Belfiore-Wanderley. In: CASTEL, Robert. WANDERLEY, Luiz Eduardo W. WANDERLEY, Mariangela Belfiore (orgs.). *Desigualdade e a Questão Social*. 3ª ed. São Paulo: Educ, 2010. p. 50.

⁹⁷DRAY, Guilherme Machado. *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015. p. 206.

⁹⁸RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 39-41.

⁹⁹DRAY, Guilherme Machado. *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015. p. 90.

A perspectiva da antissubordinação é compatível com o real objetivo dos direitos humanos – bem como dos tratamentos diferenciados legítimos, dos direitos protetivos direcionados a grupos vulneráveis –, que está vinculado à reversão dos processos históricos que induziram a vulnerabilidade da dignidade da maior parte dos seres humanos e no estabelecimento de garantias necessárias para uma vida decente.¹⁰⁰ Trata-se, portanto, de romper com a ideia de “classes distintas de seres humanos, cuja relação tornou-se uma impossibilidade a não ser por meio de dominação e opressão”,¹⁰¹ através do estabelecimento de tratamentos adequados direcionados a grupos desiguais.

Assim, os tratamentos diferenciados que objetivam uma situação de igualdade material, ou seja, de equilíbrio entre indivíduos que se encontram, por algum motivo, em situação desigual, são legítimos – e necessários –, na medida em que a igualdade, desvinculada da ideia de igualdade formal, de um tratamento igual de todos perante a lei, exige proteção àqueles grupos que se encontram em desvantagem social, econômica, cultural, sexual, racial, religiosa, etc., pois exige a preocupação e a compreensão das circunstâncias históricas que geraram a situação de vulnerabilidade desses grupos específicos. Medidas de diferenciação que atingem grupos vulneráveis não são, portanto, consideradas discriminatórias, como preconiza a perspectiva da antidiferenciação, pois produzem o efeito contrário, de isonomia, de igualdade, de redução de assimetrias.

1.1.3. A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E A PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

No âmbito do Direito Internacional, conforme referido anteriormente, a proibição da discriminação foi estabelecida somente na segunda metade do século

¹⁰⁰BRAGATO, Fernanda Frizzo. Para Além do Discurso Eurocêntrico dos Direitos Humanos: contribuições da descolonialidade. Disponível em: <<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/5548/2954>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁰¹BRAGATO, Fernanda Frizzo. Para Além do Discurso Eurocêntrico dos Direitos Humanos: contribuições da descolonialidade. Disponível em: <<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/5548/2954>>. Acesso em: 08 set. 2020.

XX, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos¹⁰² – documento que, tendo como base o princípio da mesma dignidade dos seres humanos, reconheceu e celebrou a diversidade existente entre os indivíduos.¹⁰³

O artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos¹⁰⁴ estipula que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos” e, ainda, que estes “são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”. O artigo 2º, por sua vez, apresenta a cláusula de não discriminação:

Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição [...].

No que diz respeito ao trabalho, a Declaração Universal dos Direitos Humanos¹⁰⁵ estabelece importantes diretrizes. O artigo 23, o qual merece especial destaque, estabelece:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

¹⁰²ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁰³BRAGATO, Fernanda Frizzo. ADAMATTI, Bianka. Igualdade, Não Discriminação e Direitos Humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados? Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509929/001032257.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁰⁴ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁰⁵ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

Os artigos seguintes, 24 e 25,¹⁰⁶ preveem que todos os seres humanos têm direito a “repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”, bem como “a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar”, inclusive no que diz respeito a questões de alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e demais serviços sociais. No artigo 25 também está previsto o “direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle”, o que é indispensável.

A partir da edição do referido documento, a igualdade e a não discriminação tornaram-se elementos fundamentais de outros importantes documentos internacionais – os quais estabeleceram normas protetivas em favor de grupos vulneráveis, como mulheres, negros, crianças, pessoas com deficiência e trabalhadores.¹⁰⁷

No mesmo ano, em 1948, foi aprovada, na Nona Conferência Internacional Americana, em Bogotá, a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem,¹⁰⁸ a qual estabelece, em seu artigo 2º, que “todas as pessoas são iguais perante a lei e têm os direitos e deveres consagrados nesta declaração, sem distinção de raça, língua, crença, ou qualquer outra”.

Ainda em 1948, foi elaborada a Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher.¹⁰⁹ O documento – que outorga às mulheres

¹⁰⁶ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁰⁷“Dentro da sociedade capitalista, a dominação do trabalhador assalariado – que é obrigado a vender seu trabalho vivo em troca de dinheiro aos donos do capital – enquadra-o como um novo tipo de ‘excluído’ da comunidade de comunicação dos empresários, capitalistas, membros ainda hegemônicos no ‘mundo da vida’ da sociedade colonizada por esse ‘sistema’ controlado por eles” (DUSSEL, Enrique. *Filosofia da Libertação: crítica à ideologia da exclusão*. 3ª ed. Tradução de Georges I. Maissiat. São Paulo: Paulus, 1995. p. 68).

¹⁰⁸ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao_Americana.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁰⁹COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes->

os mesmos direitos civis de que gozam os homens – foi ratificado pelo Brasil em 1950 e promulgado através do Decreto nº 31.643, de 1952.¹¹⁰

No que diz respeito, ainda, à proteção às mulheres, nos anos de 1951 e 1952, foram aprovadas a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho,¹¹¹ que versa sobre igualdade de remuneração, e a Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho¹¹² (revisada, posteriormente, pela Convenção nº 183,¹¹³ de 2000), que versava sobre o amparo materno – temas fundamentais para a proteção do trabalho feminino. As Convenções foram ratificadas pelo Brasil em 1957¹¹⁴ e em 1966,¹¹⁵ respectivamente.

No ano seguinte, em 1953, a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher,¹¹⁶ aprovada pelo Brasil em 1955,¹¹⁷ determinou o direito ao voto em igualdade de condições para mulheres e homens, bem como a possibilidade de as mulheres ocuparem todos os postos públicos e de exercerem todas as funções públicas estabelecidas pela legislação nacional.

Posteriormente, a Convenção nº 111¹¹⁸ da Organização Internacional do

permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvInterConcDirPolMul.html>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹¹⁰BRASIL. Decreto nº 31.643, de 1952. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-31643-23-outubro-1952-322462-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹¹¹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹¹²ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 103. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹¹³ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 183. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddc.pt/3_4/IIIPAG3_4_4_A.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹¹⁴BRASIL. Decreto nº 41.721, de 1957. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹¹⁵BRASIL. Decreto nº 58.820, de 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹¹⁶ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direitos-da-Mulher/convencao-sobre-os-direitos-politicos-da-mulher.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹¹⁷Promulgada pelo Decreto nº 52.476, de 1963 (BRASIL. Decreto nº 52.476, de 1963. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvDirPolMulh.html>>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹¹⁸ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 08 set. 2020.

Trabalho, de 1958 (ratificada pelo Brasil em 1965)¹¹⁹ – importante documento em matéria de emprego e não discriminação –, conceituou discriminação como

[...] toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Observa-se que a Convenção nº 111, assim como a maior parte dos demais documentos internacionais, não menciona o propósito ou a intenção como requisito essencial para a configuração da discriminação, estabelecendo seu conceito com referência apenas aos seus efeitos.¹²⁰

Em seu artigo 2º,¹²¹ o documento refere que os membros se comprometem a “formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover [...] a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria” – ou seja, os Estados assumem a responsabilidade de estabelecer tratamentos diferenciados (protetivos) destinados à classe trabalhadora, como mecanismo de combater a histórica desigualdade existente entre empregados e empregadores.

Em 1965, foi aprovada a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial¹²² (ratificada pelo Brasil em 1969),¹²³ a qual propõe, conforme o artigo 2º, § 1º, “adotar, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação racial em todas as

¹¹⁹Promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 1968 (BRASIL. Decreto nº 62.150, de 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹²⁰BRAGATO, Fernanda Frizzo. ADAMATTI, Bianka. Igualdade, Não Discriminação e Direitos Humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados? Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509929/001032257.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹²¹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹²²ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discriminacao.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹²³Promulgada pelo Decreto nº 65.810, de 1969 (BRASIL. Decreto nº 65.810, de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html>. Acesso em: 08 set. 2020).

suas formas”. O documento conceitua “discriminação racial” como

toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

No seu artigo 1º, § 4º, a Convenção¹²⁴ ressalta a importância de estabelecer tratamentos diferenciados legítimos e afirma que não serão consideradas discriminatórias “medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar o progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária” para proporcionar o pleno exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais.

Os conceitos e previsões são similares na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher,¹²⁵ aprovada em 1979 (ratificada pelo Brasil em 1984),¹²⁶ a qual prevê a igualdade entre os sexos “nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”.

A Convenção, composta por trinta artigos, pode ser compreendida como o primeiro documento formal com o real objetivo de equiparar o acesso das mulheres a todas as esferas da vida pública, bem como de eliminar a discriminação desenvolvida a partir da insuficiente igualdade formal.¹²⁷

Na sua primeira parte, a Convenção define a expressão “discriminação

¹²⁴ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discriminaci.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹²⁵ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹²⁶Promulgada pelo Decreto nº 89.460, de 1984 (BRASIL. Decreto nº 89.460, de 1984. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89460-20-marco-1984-439601-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹²⁷BOLAÑOS, Cynthia Chamberlain. La Convención CEDAW: conociendo los derechos de la mujer, un primer paso para su defensa. Disponível em: <https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/3062/14292_10RJ034.pdf?sequence=1>. Acesso em: 08 set. 2020.

contra a mulher”¹²⁸ e estabelece que os Estados participantes deverão tomar, em todas as esferas – principalmente nas esferas política, social, econômica e cultural –, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso das mulheres. Essas medidas têm a finalidade de garantir às mulheres o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com os homens.

Destaca-se que a Convenção autoriza a adoção de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade entre gêneros e estabelece que essas medidas, como a proteção à maternidade, por exemplo, não serão consideradas discriminatórias. Desse modo, o documento permite – e incentiva – a criação de normas ou de medidas desiguais, que tenham como objetivo gerar uma situação igualitária. Ao legitimar tratamentos diferenciados, a Convenção de 1979 estabelece que as referidas medidas “cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados”.¹²⁹

Na Convenção também se encontram medidas que visam eliminar a discriminação às mulheres na esfera do trabalho. Está previsto o direito às mesmas oportunidades de emprego e a aplicação dos mesmos critérios de seleção. A Convenção,¹³⁰ nessa linha, proíbe a demissão por motivo de gravidez ou de licença-maternidade e determina que os Estados deem “proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais a elas”.

No que diz respeito à proteção às mulheres, posteriormente, em 1994, foi

¹²⁸Art. 1º. [...] toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹²⁹Artigo 4º (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹³⁰Artigo 11.2, letra “d” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020).

publicada a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, ou “Convenção de Belém do Pará”.¹³¹ De acordo com a Secretaria Especial de Política para as Mulheres,¹³² a referida Convenção é um dos principais documentos internacionais para a promoção dos direitos das mulheres e da igualdade de gênero. Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil em 1995 e passou a ter força de lei nacional através do Decreto nº 1973, de 1996.¹³³

Merece destaque o artigo 6º da Convenção de Belém do Pará,¹³⁴ pois abrange todas as formas de discriminação à mulher:

Artigo 6. O direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros:

a. o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação; e b. o direito da mulher a ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento e costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação.

A Convenção, ainda, reconhece que existem grupos de mulheres em situação ainda mais vulnerável, em virtude de sua “raça, origem étnica ou condição de migrante, de refugiada ou de deslocada”,¹³⁵ entre outros motivos. Na medida em que mais de um motivo proibido de discriminação é evidenciado, torna-se, assim, um

¹³¹COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹³²BRASIL. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/publicacoes/publicacoes/inst-int.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹³³BRASIL. Decreto nº 1973, de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1973.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹³⁴COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹³⁵Art. 9º. Para a adoção das medidas a que se refere este capítulo, os Estados Partes terão especialmente em conta a situação de vulnerabilidade à violência que a mulher possa sofrer em consequência, entre outras, de sua raça ou de sua condição étnica, de migrante, refugiada ou desterrada. No mesmo sentido se considerará a mulher submetida à violência quando estiver grávida, for excepcional, menor de idade, anciã, ou estiver em situação sócio-econômica desfavorável ou afetada por situações de conflitos armados ou de privação de sua liberdade (COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020).

dever do Estado buscar medidas especiais, direcionadas a grupos específicos.¹³⁶

Verifica-se que o documento apresenta importantes medidas, as quais podem, de fato, contribuir positivamente para a erradicação da discriminação e da consequente violência contra as mulheres.

Destaca-se que a Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho,¹³⁷ aprovada em 1981, ainda está pendente de ratificação pelo Brasil. O documento estende aos homens a responsabilidade sobre a família. O artigo 4º expressa:

Com vistas a estabelecer uma igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras, devem ser adotadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais para: a) possibilitar que trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares exerçam seu direito à livre escolha de trabalho e b) ter em conta suas necessidades nos termos e condições de emprego e de seguridade social.

A referida Convenção¹³⁸ é fundamental para a promoção da igualdade entre os gêneros, na medida em que, comprovadamente, as mulheres realizam, em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados do que os homens. Mesmo quando estão empregadas, as mulheres continuam a realizar a maior parte das tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados, o que limita a sua possibilidade de aumentar o número de horas trabalhadas no trabalho remunerado – seja ele formal ou informal.¹³⁹

No que diz respeito à proibição da discriminação no âmbito internacional, merece especial destaque a Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no

¹³⁶LIMA, Firmino Alves. Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 125.

¹³⁷ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 156. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹³⁸ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 156. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹³⁹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

Campo do Ensino,¹⁴⁰ da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, de 1960. O documento veda a discriminação que tenha por finalidade ou por efeito prejudicar a igualdade de tratamento na esfera do ensino. Estabelece o artigo 1º, § 1:

Artigo 1º §1. Aos efeitos da presente Convenção, se entende por discriminação toda distinção, exclusão, limitação ou preferência fundada na raça, na cor, no sexo, no idioma, na religião, nas opiniões políticas ou de qualquer outra índole, na origem nacional ou social, na posição econômica ou o nascimento, que tenha por finalidade ou por efeito destruir ou alterar a igualdade de tratamento na esfera do ensino, e, em especial:

- a) Excluir uma pessoa ou um grupo de acesso aos diversos graus e tipos de ensino.
- b) Limitar a um nível inferior a educação de uma pessoa ou de um grupo.
- c) A reserva do previsto no artículo no "artigo 2" da presente Convenção, instituir ou manter sistemas ou estabelecimentos de ensino separados para pessoas ou grupos.
- d) Colocar uma pessoa ou um grupo em uma situação incompatível com a dignidade humana.

A Convenção é compatível, ressalta-se, com a decisão da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186¹⁴¹ do Supremo Tribunal Federal e com a consequente criação de cotas no ensino superior público para a população afrodescendente, na medida em que, conforme referido anteriormente, o igual tratamento de todos, nesse caso, reforçaria a opressão e a dominação¹⁴² de grupos e indivíduos que estão historicamente em desvantagem.¹⁴³

¹⁴⁰ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000132598_por>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁴¹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/portal/geral/verPdfPaginado.asp?id=398078&tipo=TP&descricao=A DPF%20182](http://www.stf.jus.br/portal/geral/verPdfPaginado.asp?id=398078&tipo=TP&descricao=A%20DPF%20182)>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁴²A dominação é o aspecto característico de relações sociais desiguais, em que a distribuição do reconhecimento se apresenta de forma desequilibrada (LEITHAUSER, Thomas. Dominação e Reconhecimento nas Relações Sociais. In: CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. WEBER, Silke. DWYER, Tom (orgs.). Desigualdade, Diferença e Reconhecimento. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009. p. 71).

¹⁴³IKAWA, Daniela. Direito às Ações Afirmativas em Universidades Brasileiras. In: SARMENTO, Daniel. IKAWA, Daniela. PIOVESAN, Flávia (coords.). Igualdade, Diferença e Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 150-151.

Existe um consenso de que é preciso promover a educação¹⁴⁴ básica à população, na medida em que a educação corresponde a uma condição necessária para o pleno exercício da cidadania. Dados estatísticos confirmam que a desigualdade socioeconômica existente entre famílias está relacionada não só à questão da discriminação racial, por exemplo, mas, principalmente, a uma profunda desigualdade no nível de educação adquirido. A educação é um determinante importante dos rendimentos das pessoas, pois não só as desiguais oportunidades de acesso estão em questão, como também as diferenças de qualidade do ensino, que acabam por contribuir para que a desigualdade de renda entre brancos e negros continue elevada.¹⁴⁵

O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos,¹⁴⁶ de 1966 (ratificado pelo Brasil através do Decreto nº 592, de 1992)¹⁴⁷ – o qual objetiva o estabelecimento de condições que permitam a cada um usufruir de seus direitos civis e políticos, assim como de seus direitos econômicos, sociais e culturais –, por sua vez, prevê o comprometimento dos Estados no sentido de

respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de

¹⁴⁴A proposta de Paulo Freire é a que mais contribui para a formulação de uma política de educação, pois dialoga com a realidade e é transformadora. Sobre a conscientização e a aproximação da realidade, afirma o autor: “ao ouvir pela primeira vez a palavra conscientização, percebi imediatamente a profundidade de seu significado, porque estou absolutamente convencido de que a educação, como prática da liberdade, é um ato de conhecimento, uma aproximação crítica da realidade”. Desse modo, é necessário utilizar as políticas públicas e os tratamentos diferenciados legítimos como uma nova forma de educação e de conscientização da sociedade. É necessário, através destas medidas, combater a discriminação impulsionada por estereótipos e papéis que colocam determinados grupos em uma condição de maior vulnerabilidade (FREIRE, Paulo. *Conscientização: Teoria e Prática da Libertação: uma introdução ao pensamento de Paulo Freire*. São Paulo: Cortez e Moraes, 1980. p. 25).

¹⁴⁵GOMES, Raquel Ferreira Rangel. *Novos Olhares sobre Velhas Questões: analisando a desigualdade social e educacional no estado do Rio de Janeiro*. In: CATTANI, Antonio David. DÍAZ, Laura Mota. COHEN, Néstor (orgs.). *A Construção da Justiça Social na América Latina*. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2013. p. 147.

¹⁴⁶ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos*. Disponível em: <<http://www.cne.pt/content/onu-pacto-internacional-sobre-os-direitos-civis-e-politicos>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁴⁷BRASIL. Decreto nº 592, de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição.

Ainda, prevê que, na ausência de medidas legislativas ou de outra natureza, os Estados comprometem-se a “tomar as providências necessárias com vistas a adotá-las, levando em consideração seus respectivos procedimentos constitucionais e as disposições do presente Pacto”.¹⁴⁸

No mesmo ano, em 1966, foi elaborado o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹⁴⁹ (ratificado pelo Brasil através do Decreto nº 591, de 1992),¹⁵⁰ o qual objetiva estabelecer, sob a forma de direitos, as condições sociais, econômicas e culturais para a vida digna. No que diz respeito à norma de não discriminação, o Pacto estabelece:

Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados serão exercidos sem discriminação alguma baseada em motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, fortuna, nascimento, qualquer outra situação.

Quanto ao trabalho, o Pacto¹⁵¹ faz importantes previsões. O artigo 6º garante a orientação e a formação técnica e profissional, bem como a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar o desenvolvimento econômico, social e cultural e o “pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais”. O artigo 7º estabelece que os Estados “reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis”, que assegurem, especialmente: remuneração que proporcione aos trabalhadores uma

¹⁴⁸Artigo 2º, item 2 (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional de Direitos Cíveis e Políticos. Disponível em: <<http://www.cne.pt/content/onu-pacto-internacional-sobre-os-direitos-civis-e-politicos>>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹⁴⁹ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁵⁰BRASIL. Decreto nº 591, de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁵¹ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

“existência decente para eles e suas famílias”; segurança e higiene no trabalho; iguais oportunidades no trabalho, em termos de evolução; e descanso e limitação razoável das horas de trabalho, bem como férias periódicas remuneradas.

Esses documentos internacionais se complementam, e todos são absolutamente relevantes no que diz respeito à garantia dos direitos humanos. Nas palavras de Flávia Piovesan:¹⁵²

[...] sem a efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, os direitos civis e políticos se reduzem a meras categorias formais, enquanto que, sem a realização dos direitos civis e políticos, ou seja, sem a efetividade da liberdade entendida em seu mais amplo sentido, os direitos econômicos, sociais e culturais carecem de verdadeira significação.

A Convenção sobre os Direitos das Crianças, de 1989,¹⁵³ é o documento mais aceito na história universal, tendo sido ratificado por 196 países (ratificado pelo Brasil através do Decreto nº 99.710, de 1990).¹⁵⁴ A Convenção tem como objetivo promover a proteção das crianças e dos adolescentes, estabelecendo uma série de direitos (sociais, culturais, econômicos, civis e políticos) destinados a todas as crianças e adolescentes. O documento destaca o direito à vida, à sobrevivência digna, à infância e à adolescência, ao futuro, à dignidade, ao respeito e à liberdade, bem como define as responsabilidades atribuídas à família, ao Estado e à sociedade.

A Convenção¹⁵⁵ prevê que os Estados devem assegurar sua aplicação a cada criança em sua jurisdição, sem nenhum tipo de discriminação, “independentemente de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional, étnica ou social, posição econômica, deficiência física, nascimento ou qualquer outra condição da criança, de seus pais ou de seus

¹⁵²PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 151.

¹⁵³ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos das Crianças. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁵⁴BRASIL. Decreto nº 99.710, de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99710.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁵⁵Artigo 2º, itens 1 e 2 (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos das Crianças. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>>. Acesso em: 08 set. 2020).

representantes legais”; e, ainda, que devem adotar todas as medidas apropriadas para assegurar que a criança seja protegida “contra todas as formas de discriminação ou punição em função da condição, das atividades, das opiniões manifestadas ou das crenças de seus pais, representantes legais ou familiares”.

A Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência,¹⁵⁶ de 2007 (vigente no Brasil a partir da publicação do Decreto nº 6.949, de 2009),¹⁵⁷ tem como propósito “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”.

O artigo 3º¹⁵⁸ estabelece a não-discriminação e a igualdade de oportunidades como dois dos princípios da Convenção. Entre os demais princípios, encontram-se o respeito pela dignidade, autonomia individual, liberdade e independência das pessoas; a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; o respeito pela diferença; a acessibilidade; e o respeito pela identidade e pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência.

O artigo 4º,¹⁵⁹ por sua vez, determina que os Estados se comprometem a “assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação”. A determinação inclui a adoção de medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a proteção dos direitos humanos das pessoas com deficiência.

Dentre as demais previsões contidas na Convenção,¹⁶⁰ merecem destaque as determinações constantes no artigo 5º, específico sobre igualdade e não

¹⁵⁶ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁵⁷BRASIL. Decreto nº 6.949, de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁵⁸ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁵⁹ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁶⁰ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

discriminação:

Artigo 5. Igualdade e não-discriminação.

1. Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei.

2. Os Estados Partes proibirão qualquer discriminação baseada na deficiência e garantirão às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.

3. A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida.

4. Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias.

E, por fim, destaca-se o disposto no artigo 27 da Convenção em análise, referente ao tema “trabalho e emprego”. O dispositivo é fundamental, na medida em que reconhece o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Nos termos da Convenção, “esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência”. É dever dos Estados, portanto, promover a realização do direito ao trabalho, “inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego”, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de proibir a discriminação baseada na deficiência e assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas (entre outras finalidades previstas no dispositivo).¹⁶¹

¹⁶¹Artigo 27. Trabalho e emprego. 1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros: a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho; b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho,

Larissa de Oliveira Elsner¹⁶² salienta que as determinações estabelecidas pela Organização das Nações Unidas, no que diz respeito às pessoas com deficiência, devem servir como parâmetro para os Estados, para a criação de normas protetivas e ações afirmativas, quando se tratar de inclusão pelo trabalho.

Conforme Flávia Piovesan,¹⁶³ a Convenção surge como uma resposta da comunidade internacional à longa história de discriminação, exclusão e desumanização das pessoas com deficiência. Na visão da autora, trata-se de um relevante instrumento para a alteração da percepção da deficiência, na medida em que reconhece que todas as pessoas devem ter oportunidade de alcançar de forma plena o seu potencial.

A Convenção Americana de Direitos Humanos,¹⁶⁴ ou Pacto de San José da

incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho; c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas; d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado; e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego; f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio; g) Empregar pessoas com deficiência no setor público; h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas; i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho; j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho; k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência. 2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹⁶²ELSNER, Larissa de Oliveira. O Emprego Formal da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro. Disponível em: <<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/0ds65m46/g9flk5c4/2Z9rVw0Ld531Nx1g.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁶³PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 500.

¹⁶⁴COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Americana de Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

Costa Rica, de 1969 (Decreto nº 678, de 1992),¹⁶⁵ documento que visa consolidar um regime de liberdade pessoal e de justiça social baseado nos direitos humanos universais,¹⁶⁶ em seu primeiro artigo dispõe que

[...] os Estados-partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

Ainda, a Convenção¹⁶⁷ estabelece, em seu artigo 24, que “todas as pessoas [...] têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei”.

Cecilia Medina Quiroga¹⁶⁸ afirma que é fundamental que os tribunais – nacionais e internacionais – garantam os direitos consagrados nesta e em outras convenções internacionais. De acordo com a autora, estudos relatam que os direitos previstos na Convenção Americana de Direitos Humanos nem sempre são aplicados e que ocorrem violações ao documento, especialmente por razões políticas.

A Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias,¹⁶⁹ de 1990, estabelece importantes diretrizes no que diz respeito ao trabalho e à população migrante. Estabelece o artigo 7º, sobre o direito à não discriminação:

¹⁶⁵BRASIL. Decreto nº 678, de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁶⁶QUIROGA, Cecilia Medina. La Convención Americana: teoría y jurisprudencia. Disponível em: <<http://www.puce.edu.ec/sitios/biblioteca/pdf/CorteInteramericana-MedinaCecilia.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁶⁷COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Americana de Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁶⁸QUIROGA, Cecilia Medina. Los 40 Años de la Convención Americana sobre Derechos Humanos a la Luz de Cierta Jurisprudencia de la Corte Interamericana. Disponível em: <www.anuariocdh.uchile.cl>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁶⁹ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias. Disponível em: <<https://www.migrante.org.br/migracoes/convencao-internacional-sobre-a-protecao-dos-direitos-de-todos-os-trabalhadores-migrantes-e-dos-membros-das-suas-familias/>>. Acesso em: 08 set. 2020.

Os Estados Partes comprometem-se, em conformidade com os instrumentos internacionais relativos aos direitos humanos, a respeitar e a garantir os direitos previstos na presente Convenção a todos os trabalhadores migrantes e membros da sua família que se encontrem no seu território e sujeitos à sua jurisdição, sem distinção alguma, independentemente de qualquer consideração de raça, cor, sexo, língua, religião ou convicção, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, nacionalidade, idade, posição económica, património, estado civil, nascimento ou de qualquer outra situação.

Conforme Flávia Piovesan,¹⁷⁰ dentre os direitos enunciados pela Convenção, destacam-se os direitos à vida; a não ser submetido a penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes; a não ser constrangido a realizar um trabalho forçado; à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; à liberdade de expressão; à vida privada e familiar; à liberdade e à segurança pessoal; a ser tratado com humanidade, dignidade e respeito à sua identidade cultural, quando privados de liberdade; à proibição de medidas de expulsão coletiva; à proteção e à assistência das autoridades diplomáticas e consulares do seu Estado de origem; ao reconhecimento da sua personalidade jurídica, em todos os lugares; e, especialmente, a um tratamento não menos favorável que aquele concedido aos nacionais do Estado de emprego em matéria de retribuição.¹⁷¹

No que diz respeito ao trabalho doméstico, em 2011, a Organização Internacional do Trabalho, na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, definiu a adoção de um instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico na forma de uma convenção, intitulada “Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos”, ou Convenção nº

¹⁷⁰PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 500.

¹⁷¹O capitalismo é uma sociedade de classes, na medida em que a existência de uma classe burguesa pressupõe a existência de uma classe subordinada de trabalhadores. A emergência do capitalismo transforma os laços da sociedade civil em puras relações de mercado. A proteção aos trabalhadores, desse modo, é indispensável (GIDDENS, Anthony. Capitalismo e Moderna Teoria Social. 6ª ed. Tradução de Maria do Carmo Cary. Lisboa: Editorial Presença, 2005. p. 318).

189¹⁷² (Decreto Legislativo nº 172, de 2017).¹⁷³ As normas preveem a equiparação dos direitos fundamentais do trabalho entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os demais – o que representou um avanço quanto ao combate à discriminação que ocorre em detrimento dessa categoria de trabalhadores.

Relativamente ao tema, destaca-se que, no Brasil, somente em 1º de junho de 2015 passou a vigor a Lei Complementar nº 150,¹⁷⁴ que garante às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos uma série de direitos, os quais estavam excluídos de sua categoria anteriormente.

É importante referir que as desigualdades sociais produzem – e reproduzem – posições de desvantagem social e de subordinação de indivíduos, grupos ou categorias sociais. As desigualdades podem se expressar através de normas jurídicas, valores e regras sociais. E, ainda, existem espaços sociais que proporcionam a permanência – e possivelmente o agravamento – das desigualdades, como é o caso do trabalho doméstico, o qual comumente reforça a situação precária de trabalho a que sobretudo mulheres negras estão submetidas.¹⁷⁵ Por isso a importância de normas protetivas, pois estas são capazes de reduzir a assimetria existente em detrimento dessa categoria de trabalhadoras e trabalhadores.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,¹⁷⁶ de 2000, também faz previsões acerca da igualdade, em seu Título III. Os artigos 21 e 23 proíbem a

¹⁷²ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 189. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁷³BRASIL. Decreto Legislativo nº 172, de 2017. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2017/decretolegislativo-172-4-dezembro-2017-785852-publicacaooriginal-154384-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁷⁴BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁷⁵WANDERLEY, Fernanda. El Trabajo Asalariado del Hogar: en busca de un nuevo enfoque para analizar la reproducción de las desigualdades étnicas, de género y de clase. In: CATTANI, Antonio David. DÍAZ, Laura Mota. COHEN, Néstor (orgs.). A Construção da Justiça Social na América Latina. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2013. p. 155.

¹⁷⁶UNIÃO EUROPEIA. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>>. Acesso em: 08 set. 2020.

discriminação¹⁷⁷ e garantem a igualdade de gênero,¹⁷⁸ inclusive em matéria de trabalho e remuneração. O artigo 22, o qual merece especial destaque, celebra a diversidade: “a União respeita a diversidade cultural,¹⁷⁹ religiosa e linguística”.¹⁸⁰ Reitera-se que o respeito aos direitos humanos implica, como corolário do igual tratamento das leis, a proibição da discriminação como uma ação ou omissão que decorre justamente da existência das diferenças,¹⁸¹ por isso a importância de tais previsões.

Observa-se que o Direito Internacional teve a preocupação de elevar a proibição da discriminação a um alto nível de proteção dentro da sua normativa: os Estados passam a ter o dever de efetivar a proteção da dignidade de todos os seres humanos e de garantir a não discriminação.¹⁸² Esse posicionamento gerou reflexos importantes na legislação interna de diversos países – como foi o caso das

¹⁷⁷Artigo 21. Não discriminação. 1. É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual. 2. No âmbito de aplicação dos Tratados e sem prejuízo das suas disposições específicas, é proibida toda a discriminação em razão da nacionalidade (UNIÃO EUROPEIA. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹⁷⁸Artigo 23. Igualdade entre homens e mulheres. Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração (UNIÃO EUROPEIA. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹⁷⁹Destaca-se que cada tipo de identidade cultural apela a debates e formas de tratamento político distintos (WIEVIORKA, Michel. Diferenças nas Diferenças? In: CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. WEBER, Silke. DWYER, Tom (orgs.). Desigualdade, Diferença e Reconhecimento. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009. p. 32).

¹⁸⁰No contexto brasileiro, as desigualdades existentes frequentemente contribuem para potencializar a diferença como inferioridade (PORTO, Maria Stela Grossi. Diferença e Identidade como Representação Social. In: CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. WEBER, Silke. DWYER, Tom (orgs.). Desigualdade, Diferença e Reconhecimento. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009. p. 46).

¹⁸¹BRAGATO, Fernanda Frizzo. ADAMATTI, Bianka. Igualdade, Não Discriminação e Direitos Humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados? Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509929/001032257.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁸²ABRAMOVICH, Víctor. COURTIS, Christian. Apuntes sobre la Exigibilidad Judicial de los Derechos Sociales. Disponível em: <http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/429/Art_CourtisC_ApuntesExibilidadJudicial_2001.pdf?sequence=1>. Acesso em: 08 set. 2020.

constituições italiana¹⁸³ e alemã,¹⁸⁴ por exemplo –, de modo que a proibição da discriminação passou a ser considerada norma fundamental na maioria dos ordenamentos jurídicos vigentes no planeta. Em que pese não tenham o alcance objetivado, a existência dessas normas é fundamental, na medida em que servem como base para decisões, bem como para a criação de novas leis e medidas que tenham como objetivo a proteção da dignidade de todos os seres humanos e a proibição da discriminação em todas as suas formas.

1.1.4. O DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA

Conforme referido anteriormente, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948,¹⁸⁵ diversos outros tratados internacionais de alcance global passaram a ter como objetivo a proibição da discriminação em suas várias formas. E o mesmo fato ocorreu com a legislação de diversos Estados: sua consideração como norma de direito fundamental foi demonstrada em diversas constituições a partir da Segunda Guerra Mundial.

No Brasil, a proibição da discriminação – como proibição de distinções não

¹⁸³Art. 3º. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, sem discriminação de sexo, de raça, de língua, de religião, de opiniões políticas, de condições pessoais e sociais. Cabe à República remover os obstáculos de ordem social e económica que, limitando de facto a liberdade e a igualdade dos cidadãos, impedem o pleno desenvolvimento da pessoa humana e a efectiva participação de todos os trabalhadores na organização política, económica e social do País (ITÁLIA. Constituição Italiana de 1948. Disponível em: <[http://www.educazioneadulti.brescia.it/certifica/materiali/6.Documenti_di_riferimento/La%20Costituzione%20in%2015%20lingue%20\(a%20cura%20della%20Provincia%20di%20Milano\)/Costituzionetaliana-Portoghese.pdf](http://www.educazioneadulti.brescia.it/certifica/materiali/6.Documenti_di_riferimento/La%20Costituzione%20in%2015%20lingue%20(a%20cura%20della%20Provincia%20di%20Milano)/Costituzionetaliana-Portoghese.pdf)>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹⁸⁴Art. 3º. Igualdade perante a lei. (1) Todas as pessoas são iguais perante a lei. (2) Homens e mulheres têm direitos iguais. O Estado promoverá a realização efetiva da igualdade de direitos das mulheres e dos homens e empenhar-se-á pela eliminação de desvantagens existentes. (3) Ninguém poderá ser prejudicado ou favorecido por causa do seu sexo, da sua descendência, da sua raça, do seu idioma, da sua pátria e origem, da sua crença ou das suas convicções religiosas ou políticas. Ninguém poderá ser prejudicado por causa da sua deficiência (ALEMANHA. Constituição Alemã de 1949. Disponível em: <<https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹⁸⁵ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

justificáveis – somente passou a ser expressa na atual Constituição Federal,¹⁸⁶ promulgada em 1988.¹⁸⁷ A Constituição, além de considerar a proibição da discriminação como um direito fundamental, considerou-a como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, junto de outros importantes objetivos para a manutenção do Estado social e democrático de direito.

A Constituição Federal prevê, em seu artigo 3º, inciso IV:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Desse modo, o referido dispositivo estabelece os objetivos do Estado brasileiro em incisos de caráter igualitário, sendo, o último deles, a proibição da discriminação de qualquer espécie. Esses objetivos “valem como base das prestações positivas que venham a concretizar a democracia econômica, social e cultural, a fim de efetivar na prática a dignidade da pessoa humana”.¹⁸⁸

O artigo 4º da norma constitucional expressa que o Estado se rege nas suas relações internacionais por uma série de princípios e, dentre eles, encontra-se a “prevalência dos direitos humanos”.¹⁸⁹ Com a previsão, a Constituição Federal promove a sua relação com todas as previsões internacionais contra a discriminação, tornando-se compatível com a preocupação global de seu combate.¹⁹⁰

¹⁸⁶LIMA, Firmino Alves. Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 20.

¹⁸⁷BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁸⁸SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 105-106.

¹⁸⁹Artigo 4º, inciso II, da Constituição Federal (BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

¹⁹⁰A Lei Fundamental de 1988 foi inovadora não só por enunciar seus fundamentos e seus objetivos (artigos 1º e 3º), mas também por proclamar os princípios pelos quais o país deve reger-se – dentre eles, a prevalência dos direitos humanos (MARCOS, Rui de Figueiredo. MATHIAS, Carlos Fernando. NORONHA, Ibsen. História do Direito Brasileiro. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 481).

Desse modo, a Constituição Federal atribui aos tratados de direitos humanos o status de norma constitucional.¹⁹¹ Ademais, conforme salienta Ingo Wolfgang Sarlet,¹⁹² ainda que se entenda de forma contrária, os direitos humanos “constituem posições jurídicas reconhecidas na esfera do direito internacional positivo ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem jurídico-positiva interna”.

A referida previsão no ordenamento interno do país é fundamental, assim, para garantir a aplicação dos direitos humanos. É necessário inserir na cultura política¹⁹³ do Estado os elementos necessários para que esses direitos sejam sustentados,¹⁹⁴ pois as normas internas devem sempre ser interpretadas e aplicadas à luz do direito internacional dos direitos humanos.¹⁹⁵

Na sequência dos dispositivos constitucionais, importante mencionar o inciso XLI do artigo 5º, que expressa que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”, bem como o inciso I, que estabelece:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

O dispositivo assegura não só a igualdade formal, mas, uma igualdade material entre mulheres e homens: os tratamentos diferenciados são compatíveis com a Constituição Brasileira de 1988, conforme visto anteriormente, quando estes são fundados em razões pertinentes e significativas. O tratamento igualitário

¹⁹¹PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 75.

¹⁹²SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Fundamentais Sociais na Constituição de 1988. In: Revista Diálogo Jurídico, v. 1, nº 1. Salvador: Centro de Atualização Jurídica, 2001. p. 10.

¹⁹³Verifica-se que permanecem dúvidas sobre o papel a ser exercido pelos Estados, sobre sua organização e seu funcionamento e, especialmente, sobre quais intervenções são necessárias para combater as desigualdades existentes (MIDAGLIA, Carmen. FUENTES, Guillermo. Los Marcos Institucionales de los Programas de Combate a la Pobreza en el Cono Sur. In: CATTANI, Antonio David. DÍAZ, Laura Mota. COHEN, Néstor (orgs.). A Construção da Justiça Social na América Latina. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2013. p. 39).

¹⁹⁴ROJAS, Claudio Nash. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos en Acción: aciertos y desafíos. México: Porrúa, 2009. p. 5-6.

¹⁹⁵TRINDADE, Antônio A. Cançado. El Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el Siglo XXI. Santiago: Editorial Jurídica del Chile, 2001. p. 22.

previsto no artigo 5º, assim, deve ser utilizado para a promoção da igualdade material entre os gêneros.¹⁹⁶

Conforme Roger Raupp Rios,¹⁹⁷ o direito constitucional brasileiro contempla a adoção de tratamentos diferenciados que tenham como propósito beneficiar um grupo em situação de desvantagem, em virtude de sua respectiva condição social, racial, étnica, sexual, etc. E, além das previsões constitucionais, há de se considerar que o artigo 5º, § 2º, da Constituição Federal faz a previsão explícita da incorporação ao direito nacional dos tratados internacionais de direitos humanos e que nesses há expressa menção da legitimidade e da necessidade de tratamentos diferenciados e de ações afirmativas.

Também merece destaque o artigo 7º, relativo aos direitos laborais, que, em seus incisos XXX e XXXI, proíbe a discriminação relacionada ao emprego nos seguintes termos:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Nas palavras de Firmino Alves Lima,¹⁹⁸ “a proibição da discriminação, manifestada em várias passagens da carta política, afigura-se como um poderoso instrumento efetivador do princípio da igualdade material, procurando realizá-lo, integrando-o definitivamente”. E, conforme refere Lenio Luiz Streck,¹⁹⁹ não se pode permitir que o direito constitucional “seja transformado em uma mera racionalidade instrumental, ou algo do qual os juristas possam livremente dispor, para fazer emendas, reformas, interpretações despistadoras e outras manobras que visam enfraquecer a força normativa da Constituição”.

¹⁹⁶BARRETO, Ana Cristina Teixeira. Carta de 1988 é um Marco Contra Discriminação. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-nov-05/constituicao-1988-marco-discriminacao-familia-contemporanea>>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁹⁷RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 191-192.

¹⁹⁸LIMA, Firmino Alves. Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 65.

¹⁹⁹STRECK, Lenio Luiz. Verdade e Consenso. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007. p. 212.

A proibição da discriminação visa tutelar não somente a efetivação da igualdade material, mas, principalmente, garantir o efetivo exercício dos demais direitos fundamentais. Por isso, no ordenamento jurídico brasileiro, a norma antidiscriminatória encontra-se em posição superior até mesmo aos demais direitos fundamentais,²⁰⁰ na medida em que estes devem sempre ter o direito da antidiscriminação como norteador para sua aplicação.

Com base nos dispositivos mencionados, a Constituição de 1988 representou um importante marco no que diz respeito à proibição da discriminação. A partir das normas internacionais vinculadas ao direito internacional dos direitos humanos e, principalmente, a partir da Constituição Federal de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro passou a contemplar a igualdade, reformulando e criando novas legislações (como, por exemplo, a Lei nº 11.340, de 2006, ou “Lei Maria da Penha”,²⁰¹ voltada à proteção das mulheres contra, especialmente, a violência doméstica).

Ademais, o direito antidiscriminatório também é utilizado como base para importantes julgamentos do Supremo Tribunal Federal. Exemplificativamente, em junho de 2019, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, por maioria, aprovou a tese proposta pelo relator da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26,²⁰² Ministro Celso de Mello, que prevê que, até que o Congresso Nacional edite lei específica, as condutas homofóbicas e transfóbicas, reais ou supostas, se enquadram nos crimes previstos na Lei nº 7.716, de 2018²⁰³ e, no caso de homicídio doloso, constitui circunstância que o qualifica, por configurar motivo torpe; que a

²⁰⁰LIMA, Firmino Alves. Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 66.

²⁰¹A referida lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar (BRASIL. Lei nº 11.340, de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

²⁰²BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/tesesADO26.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁰³BRASIL. Lei nº 7.716, de 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%207.716%2C%20DE%205%20DE%20JANEIRO%20DE%201989.&text=Define%20os%20crimes%20resultantes%20de,de%20ra%C3%A7a%20ou%20de%20cor.>. Acesso em: 08 set. 2020.

repressão penal à prática da homotransfobia não alcança nem restringe o exercício da liberdade religiosa, desde que tais manifestações não configurem discurso de ódio; e, por fim, que o conceito de racismo ultrapassa aspectos estritamente biológicos ou fenotípicos e alcança a negação da dignidade e da humanidade de grupos vulneráveis.

As normas antidiscriminatórias são indispensáveis para uma mudança de paradigma,²⁰⁴ pois, em muitos casos, as desigualdades fortemente existentes têm origem na mais profunda estrutura social e se manifestam como normas ou como interpretações da comunidade de modo geral.

A legislação, seja ela constitucional ou infraconstitucional, não é capaz de alterar o cenário de desigualdade e discriminação existente na sociedade brasileira – cenário presente desde o início de sua formação.²⁰⁵ Mas esta é importante na medida em que representa o marco inicial para a criação de estratégias políticas e legislativas que visem superar e erradicar as desigualdades sociais. Nesse sentido, as normas antidiscriminatórias e as normas protetivas, que visam estabelecer uma situação equilibrada entre grupos, são as normas mais importantes relacionadas à proteção da pessoa humana.

Por fim, a falta de diálogo é um dos temas mais complexos da relação entre o direito interno brasileiro e o direito internacional dos direitos humanos.²⁰⁶ Isso porque os magistrados, responsáveis por aplicar tanto o direito interno, como as

²⁰⁴SHELTON, Dinah. Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Disponível em: <[http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/view File/13488/13756](http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/view/File/13488/13756)>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁰⁵O combate à desigualdade social e às formas de discriminação mostram-se um desafio também porque “a correlação de forças entre indivíduos e instituições que se beneficiam da injustiça social e aqueles que lutam pela construção da sociedade democrática e igualitária é amplamente favorável aos primeiros”. Nesse sentido, a dominação de uns em detrimento de outros geralmente é encarada como uma tendência natural, como resultado espontâneo das atitudes conscientes dos indivíduos (CATTANI, Antonio David. OLIVEIRA, Marcelo Ramos. Os Amigos da Justiça Social. In: CATTANI, Antonio David. OLIVEIRA, Marcelo Ramos (orgs.). A Sociedade Justa e seus Inimigos. 3ª ed. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2018. p. 185).

²⁰⁶“O cada vez mais explícito abandono de seus deveres tradicionais de Estados-nação, deixando o projeto de comunidade nacional como a guardiã do direito universal a uma vida decente e digna e adotando, em vez disso, a promoção do mercado como garantia de uma chance universal para o autoenriquecimento, aprofunda ainda mais o sofrimento dos novos-pobres” (BAUMAN, Zygmunt. A Sociedade Individualizada: vidas contadas e histórias vividas. Tradução de José Gradel. Rio de Janeiro: Zahar, 2008. p. 81).

normas internacionais, independentemente da escola ou sistema que pertençam, entendem que o sistema de normas e precedentes de seus Estados é suficiente à resolução dos litígios levados ao Poder Judiciário – como se o sistema jurídico nacional bastasse por si só.²⁰⁷ Conforme Jânia Maria Lopes Saldanha,²⁰⁸ a manutenção do clássico dogma do respeito à soberania estatal é uma tradição brasileira, ao contrário do que acontece, por exemplo, com os magistrados nacionais integrantes dos países da União Europeia, que são os primeiros aplicadores do Direito Comunitário.

A autora²⁰⁹ refere que a ausência de interação entre os sistemas pode ser verificada através da análise da jurisprudência dos tribunais brasileiros:

[...] porque quando há alusão a casos concretos estrangeiros ou a utilização de hipóteses normativo-legais externas isso ocorre com o intuito de mera exemplificação para uma decisão que já foi tomada com base unicamente em parâmetros legais ou jurisprudenciais internos e não com a finalidade de interação, de diálogo, de troca ou de autoridade persuasiva em relação ao precedente estrangeiro citado.

Assim, ainda há a insuficiência do alcance dos tratados de direitos humanos em nível internacional.²¹⁰ Conforme Jânia Maria Lopes Saldanha,²¹¹ a superficialidade de um diálogo entre o Supremo Tribunal Federal e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos é tamanha que pode ser considerada inexistente, e, ainda, a aplicação dessas normas pelos Estados é um desafio a ser

²⁰⁷SALDANHA, Jânia Maria Lopes. *Cooperação Jurisdicional: reenvio prejudicial: um mecanismo de direito processual a serviço do direito comunitário: perspectivas para sua adoção no Mercosul*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 98-99.

²⁰⁸SALDANHA, Jânia Maria Lopes. *Cooperação Jurisdicional: reenvio prejudicial: um mecanismo de direito processual a serviço do direito comunitário: perspectivas para sua adoção no Mercosul*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 98-99.

²⁰⁹SALDANHA, Jânia Maria Lopes. MELLO, Rafaela da Cruz. *Internacionalização dos Direitos Humanos e Diálogos Transjurisdicionais: uma análise da postura do Supremo Tribunal Federal brasileiro*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9dd943b1d5882bf9>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²¹⁰MACHADO, Jónatas E. M. *Direito Internacional: do paradigma clássico ao pós-11 de setembro*. 3ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2006. p. 365.

²¹¹SALDANHA, Jânia Maria Lopes. MELLO, Rafaela da Cruz. *Internacionalização dos Direitos Humanos e Diálogos Transjurisdicionais: uma análise da postura do Supremo Tribunal Federal brasileiro*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9dd943b1d5882bf9>>. Acesso em: 08 set. 2020.

superado dentro do sistema interamericano de proteção aos direitos humanos.

1.2. APROXIMAÇÕES ENTRE O DIREITO PROTETIVO DO TRABALHO E O DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO

Conforme analisado nos tópicos anteriores, normas que, levando em conta situações históricas ou estruturais de desvantagem, visam beneficiar grupos vulnerabilizados específicos em detrimento de outro ou outros grupos são consideradas legítimas, na medida em que produzem o efeito de nivelar partes desiguais, possibilitando a efetivação do direito à igualdade (material) a estes indivíduos.

E é exatamente esse o objetivo histórico do direito do trabalho. Conforme será demonstrado a seguir, historicamente essa vertente do direito constituiu-se com o fim de gerar uma situação mais equilibrada entre empregador e empregado, através do estabelecimento de proteções legais ao segundo.²¹² De acordo com Américo Plá Rodriguez,²¹³ o princípio norteador da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o direito do trabalho, na medida em que este, ao invés de se inspirar em um propósito de igualdade formal, responde ao objetivo de estabelecer tratamentos desiguais às partes, ou seja, de estabelecer um amparo preferencial à parte hipossuficiente da relação: o trabalhador.

²¹²Antonio David Cattani e Lorena Holzmann referem que a divisão social do trabalho – “processo pelo qual as atividades de produção e reprodução social diferenciam-se e especializam-se, sendo desempenhadas por distintos indivíduos ou grupos” – corresponde a uma hierarquização das pessoas e grupos, segundo as atividades a que se dediquem, ordem que se expressa em diferenças e desigualdades sociais. De acordo com os autores, essa divisão capitalista leva à degradação do trabalho, com prejuízos aos trabalhadores – isso porque o beneficiado neste modelo é apenas o capital, que aumenta o seu poder de controle e exploração sobre aqueles que toma a seu serviço. Destaca-se que a proteção aos trabalhadores, sobretudo através do estabelecimento de normas diferenciadas, tem justamente o objetivo de minimizar esses excessos e corrigir seus efeitos indesejados (CATTANI, Antonio David. HOLZMANN, Lorena. Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. p. 103-105).

²¹³RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 83.

1.2.1. HISTÓRICO E IMPORTÂNCIA DO DIREITO DO TRABALHO: A CONQUISTA DE DIREITOS ATÉ A CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988

No Brasil, as primeiras legislações relacionadas ao trabalho surgiram no contexto da transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado. Para Sérgio Buarque de Holanda,²¹⁴ a abolição da escravidão representou, no Brasil, o marco mais visível entre duas épocas: o fim do predomínio agrário, seguido pela necessidade da política instituída de se adequar à nova composição social. Como momento mais decisivo de todo o desenvolvimento nacional, desse modo, a abolição trouxe o advento de um novo estado de coisas. Assim, relativamente a esta transição – do espaço agrário para o urbano, do trabalho escravo para o assalariado –, algumas considerações merecem destaque.

Em 1831, pela primeira vez, o governo brasileiro promulgou uma lei que proibia o tráfico negreiro para o Brasil. Isso ocorreu devido à pressão inglesa, que objetivava extinguir o tráfico negreiro internacional. Houve uma enorme dificuldade para aprovação da referida lei, uma vez que a economia brasileira dependia fundamentalmente da mão de obra escrava, e simplesmente não existiam outras formas de mão de obra no país.²¹⁵

No entanto, a Lei de 1831 não teve efetividade, uma vez que os traficantes, antecipando-se à lei, importaram, no período anterior, um maior número de escravos. Com isso, a lei teve apenas existência formal. Da mesma forma, o tráfico continuou nos anos subsequentes. Havia também a condescendência dos juízes locais, que detinham enorme poder, além de muitos deles serem proprietários de fazendas e escravos. Foi apenas a Lei Eusébio de Queiroz,²¹⁶ de 1850, que aboliu definitivamente o tráfico negreiro no Brasil. Tratava-se de uma reedição da Lei de 1831, porém com penas mais duras para os traficantes.²¹⁷

²¹⁴HOLANDA, Sérgio Buarque de. Raízes do Brasil. 26ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. p. 171-172.

²¹⁵GEBARA, Ademir. O Mercado de Trabalho Livre no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986. p. 77.

²¹⁶BRASIL. Lei Eusébio de Queiroz, de 1850. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM581.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

²¹⁷GEBARA, Ademir. O Mercado de Trabalho Livre no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986. p. 77.

Pode-se dizer que a primeira lei que versou sobre o trabalho no Brasil, após a Independência, foi uma lei bastante simples, incapaz de regular o mercado de trabalho, de 1830, que regulamentava os contratos de locação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros. Sete anos depois, em 1837, foi aprovada a Lei nº 108,²¹⁸ voltada à política de atração de imigrantes e esforços para combater o tráfico africano. Essas legislações foram embrionárias para o estabelecimento de alternativas para o trabalho escravo.

Verifica-se que a preocupação do legislador era garantir o cumprimento dos contratos, bem como ressarcir as despesas relacionadas à vinda dos imigrantes. Essas medidas, assim, protegiam apenas os interesses dos locatários de serviços, inviabilizando o recrutamento da mão de obra estrangeira. Embora precária nesse sentido, essa legislação representou a base de regulamentação dos sistemas de trabalho utilizados na época.²¹⁹

Com o fim do tráfico africano, em 1850, a partir da edição da Lei Eusébio de Queiroz,²²⁰ foi editada a Lei nº 601,²²¹ com o objetivo de impedir que homens livres tivessem acesso à propriedade de terra. A ideia era obrigar os imigrantes a locar o trabalho por um longo tempo, antes de se tornarem proprietários. Ocorre que, conforme refere Ademir Gebara,²²² depois de um tempo no país, o imigrante adquiria segurança para negociar melhores condições de contratação, o que ocasionou a informalidade das relações de trabalho e a maior mobilidade dos trabalhadores. Neste período, temia-se uma grave crise econômica com a desorganização do sistema da lavoura, pois a escravidão garantia a regularidade e disciplina do trabalho.

Durante este período de transição no Brasil, foram criadas associações

²¹⁸BRASIL. Lei nº 108, de 1837. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-108-11-outubro-1837-559407-norma-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²¹⁹LAZZARIN, Sonilde Kugel. A Revitalização do Princípio da Fraternidade: elemento norteador das relações interprivadas laborais na sociedade contemporânea. Saarbrücken, Germany: AV Akademikerverlag GmbH & Co. KG (Brasil: Novas Edições Acadêmicas), 2013. p. 175.

²²⁰BRASIL. Lei Eusébio de Queiroz, de 1850. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM581.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

²²¹BRASIL. Lei nº 601, de 1850. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L0601-1850.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

²²²GEBARA, Ademir. O Mercado de Trabalho Livre no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986. p. 82.

protetoras para os libertos, já com a finalidade de orientá-los. Em 1870, foi fundada a “Sociedade de Emancipação”, no Rio de Janeiro, formada exclusivamente por mulheres. A referida sociedade tinha como objetivo trabalhar para a libertação e combater os abusos provocados pelo sistema de servidão. A partir de sua criação, outras sociedades foram criadas em outros estados do Brasil.²²³

Em setembro de 1871, dando início à extinção da escravidão, foi promulgada a Lei do Ventre Livre,²²⁴ nº 2.040, que declarou libertos, a partir daquela data, os filhos de escravas:

Art. 1º Os filhos de mulher escrava que nascerem no Imperio desde a data desta lei, serão considerados de condição livre.

§ 1º Os ditos filhos menores ficarão em poder o sob a autoridade dos senhores de suas mãis, os quaes terão obrigação de criá-los e tratá-los até a idade de oito annos completos. Chegando o filho da escrava a esta idade, o senhor da mãe terá opção, ou de receber do Estado a indemnização de 600\$000, ou de utilizar-se dos serviços do menor até a idade de 21 annos completos. No primeiro caso, o Governo receberá o menor, e lhe dará destino, em conformidade da presente lei. A indemnização pecuniaria acima fixada será paga em titulos de renda com o juro annual de 6%, os quaes se considerarão extinctos no fim de 30 annos. A declaração do senhor deverá ser feita dentro de 30 dias, a contar daquelle em que o menor chegar á idade de oito annos e, se a não fizer então, ficará entendido que opta pelo arbitrio de utilizar-se dos serviços do mesmo menor.

No entanto, observa-se que o objetivo era criar instrumentos jurídicos que prolongassem a escravidão até a morte da última mulher negra.²²⁵ Isso porque a grande preocupação do governo consistia no receio de que, uma vez libertos, os ex-escravos não mais se sujeitariam ao trabalho regular – motivo pelo qual a Lei também criou dispositivos com a finalidade de evitar essa prática, possibilitar a inserção dos libertos no trabalho, bem como reprimir a vadiagem, criminalizada na

²²³PRADEZ, Charles. Movimento Associativo Abolicionista. In: LEITE, Miriam Moreira (org.). A Condição Feminina no Rio de Janeiro: século XIX. São Paulo: HUCITEC, 1984. p.140.

²²⁴BRASIL. Lei do Ventre Livre, de 1871. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM2040.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

²²⁵VASCONCELOS, Iris Helena Guedes de. SOUSA, Silvana Vieira. Ventre Livre e Razão Emancipadora: mulher e abolição na Parahyba do Norte. In: FERREIRA, Luzilá Gonçalves. ALVES, Ivá. FONTES, Nancy Rita... et al. (orgs.). Suaves Amazonas: mulheres e abolição da escravatura no Nordeste. Recife: Editora Universitária da UFPE, 1999. p. 169.

época.²²⁶ A intenção era a libertação gradual da escravidão, na medida em que prevalecia a ideia de que a abolição da escravatura acarretaria o empobrecimento do setor da população que era responsável pela criação de riqueza no país.²²⁷

Na década de 80 do século XIX, havia abundância da mão de obra, o que permitia a exploração da força de trabalho. A mão de obra abundante gerava concorrência, evitando a resistência e o aumento de salários. Nesse sentido e tendo-se em vista o processo gradual de abolição, foi aprovada a Lei de Locação de Serviços,²²⁸ Decreto 2.827, em 1879, objetivando disciplinar as relações de trabalho livre, oferecendo garantias e proteção também aos trabalhadores, visando, com isso, atrair estrangeiros para o Brasil. Nota-se que se objetivava uma forma de garantir o cumprimento das cláusulas contratuais, tanto pelo locatário como pelo locador de serviços. Contudo, o trabalho livre não tinha meios para garantir a perfeita execução do contrato e, por esse motivo, as leis buscavam mecanismos de pressão contra os trabalhadores, como a pena privativa de liberdade, por exemplo.²²⁹

Desse modo, todas as relações de trabalho no Brasil passaram a ser reguladas por lei, sendo os escravos e libertos pela Lei do Ventre Livre;²³⁰ trabalhadores agrícolas e imigrantes pela Lei de Locação de Serviços de 1879;²³¹ e trabalhadores urbanos pelo Código Comercial.²³²

Destaca-se que, nessas leis, as mulheres não eram consideradas trabalhadoras, como eram os homens. A figura da mulher era tratada, de modo geral, como propriedade do marido, o qual deveria coordenar suas atividades

²²⁶KOWARICK, Lúcio. Trabalho e Vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994. p. 43.

²²⁷FURTADO, Celso. Formação Econômica do Brasil. 34^a ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 199.

²²⁸BRASIL. Lei de Locação de Serviços, de 1879. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²²⁹LAZZARIN, Sonilde Kugel. Legislação Brasileira e sua Repercussão na Transição do Trabalho Compulsório para o Trabalho Livre no Século XIX. In: FLORES, Moacyr (org.). Brasil Colônia & Império. Porto Alegre: EDIPLAT, 2006. p. 112.

²³⁰BRASIL. Lei do Ventre Livre, de 1871. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM2040.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

²³¹BRASIL. Lei de Locação de Serviços, de 1879. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²³²GEBARA, Ademir. O Mercado de Trabalho Livre no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986. p. 90.

laborais.²³³ Sua força de trabalho, assim, era ignorada pela legislação.

Em 1885, foi aprovada a Lei nº 3.270, ou Lei dos Sexagenários,²³⁴ regulamentando a extinção gradual do elemento servil. A Lei tinha como foco o trabalho livre, reprimia a vadiagem e controlava o processo de ocupação dos escravos. Nitidamente, o que se pretendia era garantir a organização do trabalho, disciplinando o escravo, mesmo depois de liberto.²³⁵

Apenas em maio de 1888 foi abolida, formalmente, a escravidão no Brasil, através da Lei nº 3.353, a chamada Lei Áurea,²³⁶ assinada pela Princesa Isabel, que continha apenas dois artigos:

Artigo 1º. É declarada extinta, desde a data desta Lei, a escravidão no Brasil.

Artigo 2º. Revogam-se as disposições em contrário.

Como pode-se perceber, não foram criadas regras protetivas inclusivas (ou qualquer tipo de proteção direcionado à essa população), o que, na realidade fática, pouco alterou a condição de vida das pessoas que vinham sendo escravizadas.²³⁷

Todo esse processo de transição do modo de produção, conforme refere Sérgio Buarque de Holanda,²³⁸ é de vital importância para a compreensão de inúmeros problemas que surgiram no século seguinte e que permanecem até hoje. A discriminação por gênero e por raça, bem como a discriminação gerada pela

²³³SILVA, Maria Aparecida Moraes. De Colona a Boia-Fria. In: DEL PRIORE, Mary (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 557.

²³⁴Dispunha em seu artigo 3º, §10º: “São libertos os escravos de 60 anos de idade, completos antes e depois da data em que entrar em execução esta lei, ficando, porém, obrigados a título de indenização pela sua alforria, a prestar serviços a seus ex-senhores pelo espaço de três anos” (BRASIL. Lei dos Sexagenários, de 1885. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-3270-28-setembro-1885-543466-publicacaooriginal-53780-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020).

²³⁵LAZZARIN, Sonilde Kugel. Legislação Brasileira e sua Repercussão na Transição do Trabalho Compulsório para o Trabalho Livre no Século XIX. In: FLORES, Moacyr. (org.). Brasil Colônia & Império. Porto Alegre: EDIPLAT, 2006. p. 112.

²³⁶BRASIL. Lei Áurea, de 1888. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM3353.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

²³⁷LAZZARIN, Sonilde Kugel. Legislação Brasileira e sua Repercussão na Transição do Trabalho Compulsório para o Trabalho Livre no Século XIX. In: FLORES, Moacyr. (org.). Brasil Colônia & Império. Porto Alegre: EDIPLAT, 2006. p. 112.

²³⁸HOLANDA, Sérgio Buarque de. Raízes do Brasil. 26ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. p. 171-172.

classe social,²³⁹ por exemplo, é baseada em uma desigualdade histórica existente entre as pessoas – a qual não pode ser ignorada.

O processo de transição do trabalho escravo para o trabalho livre ocorreu de forma gradual: o Estado passou a intervir nas relações de trabalho, primeiramente com o advento da Lei do Ventre Livre,²⁴⁰ de 1871, e posteriormente pela Lei de Locações de Serviços,²⁴¹ de 1879. A transição foi obtida através de mecanismos institucionais, dentro de um processo estrutural de mudanças sociais e de consolidação da hegemonia política da classe dominante, tendo em vista que foi, em grande parte, a organização do mercado de trabalho que determinou o contexto da abolição.²⁴²

É importante ressaltar, no entanto, que a abolição não foi uma ação benevolente da Princesa Isabel e do Senado, tampouco derivava apenas da exaustão do modelo econômico baseado no trabalho escravo, que precisava ser substituído pelo trabalho livre. O fim da escravidão no Brasil foi impulsionado por diversos fatores, entre eles, uma importante participação popular. Escravos, negros livres e brancos fizeram parte de grandes movimentos abolicionistas, sobretudo na década de 1880. A abolição, desse modo, também foi feita pela pressão social, advinda das ruas e das senzalas – e não apenas pelas necessidades econômicas do mercado de trabalho.²⁴³

Com a abolição da escravidão, assim, começava uma nova etapa na história da nação brasileira. O mercado de trabalho passou a se adequar ao trabalho livre e assalariado, e posteriormente, conforme será demonstrado, o processo de

²³⁹O conceito “classe social” não diz respeito apenas à capacidade econômica do indivíduo, mas engloba outras características. Conforme aponta Jessé Souza, existem diferenças sociais entre, por exemplo, um trabalhador da indústria automobilística e um professor universitário, ainda que recebam salários aproximados (SOUZA, Jessé. *A Elite do Atraso: da escravidão à Bolsonaro*. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019. p. 92).

²⁴⁰BRASIL. Lei do Ventre Livre, de 1871. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM2040.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁴¹BRASIL. Lei de Locação de Serviços, de 1879. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁴²GEBARA, Ademir. *O Mercado de Trabalho Livre no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1986. p. 203.

²⁴³ROSSI, Amanda. GRAGNANI, Juliana. *A Luta Esquecida dos Negros pelo Fim da Escravidão no Brasil*. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/resources/idt-sh/lutapelaabolicao?ocid=socialflow_twitter&fbclid=IwAR1Nc6Qk3Q60I4E35UznA7MYPptDU6qz-4p0inx_f7_iTuFdKZ7ylszFr6U>. Acesso em: 08 set. 2020.

desenvolvimento industrial permitiu a incorporação dos trabalhadores nos mais distintos setores da economia.

Quanto às origens das preocupações trabalhistas no Brasil, é importante destacar, primeiramente, que a história do direito do trabalho na Europa não se identifica, do ponto de vista temporal, com a história desse direito no Brasil – isso porque enquanto na Europa a produção industrial já havia alterado a vida social desde o final do século XVIII, no Brasil, ainda no século XIX prevalecia a atividade rural.²⁴⁴

A produção rural, no Brasil, se transformou com o trabalho livre, com a mecanização parcial da produção, com a evolução da rede de transportes e com o financiamento mais eficiente da lavoura, do comércio e da exportação – o que proporcionou grandes lucros aos seus cultores, que puderam, então, investir no setor urbano, especialmente na indústria. Conforme Jorge Luiz Souto Maior,²⁴⁵ a mão de obra, neste momento, passa a ser utilizada na indústria, a qual se expande fortemente, ampliando as cidades²⁴⁶ e formando a classe dos ricos, a classe média e a classe dos operários.

No decorrer do processo histórico da sociedade industrial, sempre existiram em maior ou menor grau, a exclusão social, a desigualdade social e o desemprego.²⁴⁷ Maria Auxiliadora Guzzo de Decca²⁴⁸ refere que as relações de trabalho, durante a formação da sociedade industrial, foram marcadas pela repressão a qualquer tipo de reivindicação operária. A massa trabalhadora (composta também por imigrantes italianos, espanhóis e portugueses) era submetida a condições degradantes de trabalho: jornadas que variavam de dez até

²⁴⁴SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social. São Paulo: LTr, 2000. p. 64.

²⁴⁵SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social. São Paulo: LTr, 2000. p. 64-65.

²⁴⁶“No início do século XX, os habitantes dos centros urbanos eram 14% de toda a população mundial; hoje, são 52%. A cidade, então, é um fenômeno que cresce paralelamente à indústria e que oferece a sede mais funcional para o trabalho” (DE MASI, Domenico. O Futuro Chegou. Tradução de Marcelo Costa Sievers. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2014. p. 365).

²⁴⁷NEVES, Magda de Almeida. Trabalho, Exclusão Social e Direitos. In: HORTA, Carlos Roberto. CARVALHO, Ricardo Augusto Alves (orgs.). Globalização, Trabalho e Desemprego: um enfoque internacional. Belo Horizonte: Editora Arte, 2001. p. 58.

²⁴⁸DECCA, Maria Auxiliadora Guzzo de. Indústria, Trabalho e Cotidiano: Brasil, 1889 a 1930. São Paulo: Atual, 1993. p. 14-16.

dezessete horas por dia; a intensa utilização do trabalho de mulheres e crianças a partir dos cinco anos de idade; regulamentos internos que se baseavam apenas em manter a disciplina na fábrica, prevendo punições (inclusive físicas) e multas para pequenas falhas ou atos julgados condenáveis, como a participação em greves, filiação a sindicatos, etc. Ainda, havia excesso de mão de obra no setor urbano, o que propiciou baixíssimos níveis de salários, que eram reduzidos conforme as multas previstas nos regulamentos internos eram aplicadas. Evidentemente, não havia direito que regulamentasse esses problemas – predominava o discurso do “livre mercado”.

João Leal Amado²⁴⁹ refere que, historicamente, o livre jogo do mercado revelou-se “antissocial”:

[...] privados de qualquer proteção legal (abstencionismo estadual) e desprovidos da mínima organização sindical (individualismo liberal), os trabalhadores viram-se obrigados a competir acerrimamente entre si na venda da única mercadoria de que dispunham – a força de trabalho. O saldo desta concorrência desenfreada é bem conhecido e é dramático: salários praticamente reduzidos ao mínimo vital, condições de trabalho mais do que precárias, cargas de trabalho insuportavelmente pesadas, inclusive para crianças de tenra idade [...].

Conforme aponta Amauri Mascaro Nascimento:²⁵⁰

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que constituíam mão-de-obra mais barata, os acidentes ocorridos com os trabalhadores no desempenho das suas atividades, e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar, foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários.

A precariedade das condições de trabalho durante o desenvolvimento do processo industrial ensejava graves riscos à saúde e à integridade física dos trabalhadores. Não só pelos frequentes acidentes, mas também pelas

²⁴⁹AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho: noções básicas. Coimbra: Coimbra Editora, 2015. p. 14.

²⁵⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Vol. I. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 10.

enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. Nesse sentido, mineiros e metalúrgicos, principalmente, foram os mais atingidos.²⁵¹

Conforme salienta Christophe Dejours,²⁵² mundialmente, durante o desenvolvimento das sociedades industriais, não era cabível falar de “saúde” em relação à classe operária. Não existia a luta pela saúde, e sim pela sobrevivência. Viver, naquela época, significava, para o empregado, não morrer. Esse sofrimento específico é descrito na literatura da época com o nome de “miséria operária” – o ideal era que a subsistência fosse assegurada, independentemente da doença.

A massiva industrialização capitalista se deparou com transcendentais consequências sociais, conducentes à exploração sistemática da classe trabalhadora. E as terríveis consequências do maquinismo e da exaltação capitalista dos princípios liberais ensejaram graves resultados, conforme referido (jornadas de trabalho esgotantes, salários ínfimos, condições de trabalho precárias e ambientes nocivos e insalubres, exploração do trabalho feminino e de menores); em suma, “tinha-se atingido a exploração sistemática do proletariado industrial, que via, realmente, ameaçada a sua permanência histórica como grupo social diferenciado”.²⁵³

A expressão “questão social”, utilizada por diversos autores,²⁵⁴ não havia sido formulada até o momento em que os efeitos do capitalismo e as condições da infraestrutura social fizeram-se sentir com muita intensidade, acentuando-se a um amplo empobrecimento dos trabalhadores. “Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social” – perturbação que resultou em prejuízos a diversos grupos sociais, traduzindo-se como um problema coletivo e prolongado de irrealização do bem comum.²⁵⁵

²⁵¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Vol. I. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 15.

²⁵²DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 14.

²⁵³LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. Direito do Trabalho e Ideologia. Tradução de António Moreira. Coimbra: Almedina, 2001. p. 22-24.

²⁵⁴Como Robert Castel, João Leal Amado, Maria do Rosário Palma Ramalho, Riva Sanseverino, entre outros.

²⁵⁵NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Vol. I. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 4.

As condições degradantes de trabalho do período e a existência de grandes contingentes potenciais de trabalhadores²⁵⁶ – a questão social – fez com que se tornasse necessária uma regulamentação que possibilitasse a compreensão desses trabalhadores como sujeitos de direito e não como mera mercadoria.²⁵⁷ Amauri Mascaro Nascimento²⁵⁸ afirma que, a partir deste momento histórico, em diversos países, pensadores se voltaram contra a marginalização do proletariado e a favor de um direito protetivo – o que, juntamente com os movimentos sociais, serviu de base para a criação e estruturação do direito do trabalho.

Conforme Adriana Wyzykowski,²⁵⁹ “o direito do trabalho se desenvolve, então, sob o prisma da luta de classes, em que o conflito capital e trabalho advindo das fábricas é determinante para o estabelecimento de normas e regras voltadas à proteção do trabalhador”. O princípio da proteção, norteador do direito do trabalho e que teve sua origem neste momento histórico, será melhor apreciado em tópico específico.

A massa de trabalhadores, especialmente por conta da participação dos imigrantes, era bastante diversificada – o que dificultou, mas não impediu que os operários, aos poucos, fossem tomando consciência de que tinham algo em comum: as precárias condições de vida e de trabalho. Essa situação de extrema precarização, assim, originou a eclosão de diversas greves (os referidos movimentos sociais).²⁶⁰

Nos primeiros anos da República, as greves eram esporádicas. No entanto, este quadro mudou no início do século XX. Entre 1900 e 1906 diversas greves ocorreram no Brasil, destacando-se aquelas que ocorreram nos estados do Rio de

²⁵⁶As máquinas utilizadas no período da industrialização produziam quantidades maciças de produtos, praticamente de forma automatizada, o que fez com que o nível de desemprego aumentasse dramaticamente (RIFKIN, Jeremy. *O Fim dos Empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: M Books do Brasil, 2004. p. 128).

²⁵⁷WYZYKOWSKI, Adriana. *Autonomia Privada e Vulnerabilidade do Empregado: critérios para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 73.

²⁵⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho*. Vol. I. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 7-8.

²⁵⁹WYZYKOWSKI, Adriana. *Autonomia Privada e Vulnerabilidade do Empregado: critérios para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 73.

²⁶⁰SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 65-67.

Janeiro, São Paulo, Bahia e Recife. As greves neste período envolveram milhares de trabalhadores e algumas se estenderam por vários dias. Objetivavam, em regra geral, o aumento de salários.²⁶¹

As greves não perderam força, de forma significativa, com a promulgação da Lei Adolfo Gordo,²⁶² de 1907, a qual previa, dentre outras, medidas repressivas como a deportação de imigrantes envolvidos em greves.²⁶³

No entanto, no ano de 1917 o movimento grevista é retomado com mais força. Em junho do referido ano, uma greve de enorme repercussão eclodiu em São Paulo: iniciou-se no Cotonifício Rodolfo Crespi – tendo como objetivo o aumento dos salários, os empregados pararam de trabalhar. A partir de então, trabalhadores de diversas outras empresas aderiram ao movimento, que abrangeu treze cidades e cerca de 20.000 grevistas. A majoração do salário foi obtida, junto à garantia de que nenhum empregado seria despedido em razão da greve.²⁶⁴

As reivindicações foram retomadas, assim, entre 1917 e 1920,²⁶⁵ reforçadas por movimentos sindicais. O movimento, neste período, apresentou-se mais consistente e organizado, e fez com que as primeiras leis sociais, relativas ao trabalho, fossem criadas – como a Lei Eloy Chaves,²⁶⁶ de 1923, sobre aposentadorias e pensões, e a Lei de Férias,²⁶⁷ de 1926, sobre a concessão de férias aos empregados e operários.²⁶⁸

²⁶¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Vol. I. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 42-43.

²⁶²BRASIL. Decreto nº 1.641, de 1907. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1641-7-janeiro-1907-582166-publicacaooriginal-104906-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁶³SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social. São Paulo: LTr, 2000. p. 65-67.

²⁶⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Vol. I. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 42-43.

²⁶⁵Conforme Franco Berardi Bifo, os movimentos sociais acabam gerando momentos específicos de socialização, mas o efeito de “solidariedade social” não se consolida – e, conseqüentemente, não atinge o processo de produção e as relações de trabalho de forma definitiva (BIFO, Franco Berardi. El Trabajo del Alma. Tradução de Gilda Vignolo e Ezequiel Gatto. Buenos Aires: Cruce Casa Editora, 2016. p. 256).

²⁶⁶BRASIL. Decreto nº 4.682, de 1923. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-publicacaooriginal-90368-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁶⁷BRASIL. Decreto nº 17.496, de 1926. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-17496-30-outubro-1926-526647-republicacao-87458-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁶⁸SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social. São Paulo: LTr, 2000. p. 65-67.

Conforme Carlos Henrique da Silva Zangrando,²⁶⁹ no período que vai do início do século XX até a década de 1930, observa-se um fervilhar de greves e movimentos reivindicatórios trabalhistas (alimentados, sobretudo, pelas ideologias anarquista e marxista), que causaram forte influência nos posteriores movimentos sindicais.²⁷⁰ O setor mais industrializado da época era a tecelagem e a fiação – e é justamente nesses que eclodem as principais greves operárias do século (em 1901, na fábrica de tecidos Sant’Anna, e, em 1917, a referida greve que iniciara no Cotonifício Rodolfo Crespi).²⁷¹

Os referidos movimentos culminaram com a “revolução de 30”, que destituiu do poder Washington Luís e instituiu o governo “provisório” de Getúlio Vargas. Conforme Jorge Luiz Souto Maior,²⁷² com Getúlio Vargas repete-se no Brasil a mesma história vivenciada na Europa e em outros países: a criação de diversas leis trabalhistas. No entanto, é importante ressaltar que sua fonte material preexistiu ao período Vargas. Alguns autores afirmam que as leis trabalhistas foram criadas por Getúlio Vargas, não tendo sido precedidas dos movimentos, das greves, das lutas de corpo e de ideias, como ocorrera na Europa Ocidental – como se reivindicações por direitos não tivessem emergido da sociedade brasileira. Ao contrário, as condições de trabalho no período pré-Vargas eram degradantes e várias foram as greves por melhores condições laborais.²⁷³

Desse modo, apesar de o direito do trabalho brasileiro ser, muitas vezes, retratado como mera obra de um Estado “paternalista”, a história desvela um longo processo de reivindicações e a conseqüente pressão social que culminou na

²⁶⁹ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *A Greve no Direito Brasileiro*. Rio de Janeiro: Forense, 1994. p. 9.

²⁷⁰A participação da classe operária como elemento organizado nas lutas contra a irracionalidade da exploração capitalista, não só vem depurar o sistema de suas aberrações mais gritantes, como também vem estabelecer novos critérios de avaliação e análise das formações sociais (GENRO, Tarso. *Introdução à Crítica do Direito do Trabalho*. Porto Alegre: L&PM Editores, 1979. p. 34).

²⁷¹ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *A Greve no Direito Brasileiro*. Rio de Janeiro: Forense, 1994. p. 9.

²⁷²SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 67-68.

²⁷³A primeira greve geral teria ocorrido em 1858 e, desse período em diante, ocorreram vários movimentos grevistas (até mesmo no campo existem registros de greves), bem como Congressos de Operários de âmbito nacional (que ocorreram em 1906, 1913 e 1920, ou seja, antes do período Vargas) (SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 67-68).

criação de direitos protetivos. Para Ricardo Antunes,²⁷⁴ o maior desafio do mundo do trabalho e dos movimentos sociais é justamente criar “novas formas de atuação autônomas, capazes de articular e dar centralidade às ações de classe contra o capital e sua lógica destrutiva”.

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite e Eduardo Maia Tenório da Cunha²⁷⁵ afirmam que “a intervenção estatal no domínio econômico não adveio de uma reflexão do poder político dominante e tampouco de um reconhecimento crítico da classe burguesa dos malefícios causados aos desprotegidos pelo sistema”. Para os referidos autores, tratou-se de uma adequação concessiva das classes políticas e econômicas em função do crescente poder de organização dos trabalhadores em sindicatos e do temor acerca das consequências dos movimentos sociais.

O nascimento do direito do trabalho coincide, portanto, com a aprovação de leis destinadas a assegurar proteções aos trabalhadores (inicialmente, a mulheres e crianças)²⁷⁶ no que diz respeito às condições em que o trabalho era executado. Essas normas visavam a garantia de condições mínimas de trabalho. Inicialmente, tratavam-se de normas relativas a certos riscos inerentes à prestação da atividade laboral e ao intento de assegurar condições mínimas de higiene, saúde e segurança do trabalho.²⁷⁷

O modelo justralhista adotado a partir de 1930 é reflexo de um Estado extremamente intervencionista que implementou um conjunto de ações diversificadas, mas nitidamente combinadas: de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações do movimento operário; de outro lado, por meio de minuciosa legislação que instaurou um novo e abrangente modelo,

²⁷⁴ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 303.

²⁷⁵LEITE, Carlos Henrique Bezerra. CUNHA, Eduardo Maia Tenório da. Tipologia dos Direitos Humanos de Terceira Dimensão e Acesso à Justiça. In: Revista Brasileira de Direito Processual – RBDPro: Doutrina, Notas e Comentários e Resenhas, nº 79. Belo Horizonte: Editora Fórum, julho/setembro de 2012. p. 42.

²⁷⁶Na “legislação industrial”, inicialmente, o propósito de proteger o trabalho dos menores e das mulheres predomina, assim como o de limitar a duração da jornada de trabalho. Observa-se que a maior parte das leis desta época destina-se a esses objetivos. Outras medidas, após, passam a ser adotadas – daí porque gradativamente a “legislação industrial” passou a transformar-se em um “direito operário” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Vol. I. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 35-36).

²⁷⁷XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Manual de Direito do Trabalho. 2ª ed. Lisboa: Babel, 2014. p. 1031.

estritamente controlado pelo Estado. Este modelo, conforme Maurício Godinho Delgado,²⁷⁸ forma-se a partir de políticas integradas, administrativamente dirigidas em pelo menos seis direções: (1) a coordenação das ações institucionais pelo governo, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio²⁷⁹ e, posteriormente, com a criação do Departamento Nacional do Trabalho;²⁸⁰ (2) a área sindical como objeto de normatização federal, com a criação de uma estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único – com o claro objetivo de inviabilizar a coexistência de qualquer outro sindicato;²⁸¹ (3) a criação de um sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas²⁸² e, posteriormente, a regulamentação e instauração da Justiça do Trabalho,²⁸³ que passou a funcionar em maio de 1941; (4) a estruturação do sistema previdenciário, logo após 1930, através da ampliação e reformulação das antigas “caixas de aposentadoria e pensões”;²⁸⁴ (5) a legislação profissional e protetiva, como uma das principais áreas de atuação da política trabalhista do governo, através de diversos diplomas justralhistas, tais como a

²⁷⁸DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018. p.128-130.

²⁷⁹BRASIL. Decreto nº 19.443, de 1930. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19443-1-dezembro-1930-515814-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁸⁰BRASIL. Decreto nº 19.671-A, de 1931. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/116728/decreto-19671-31>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁸¹BRASIL. Decreto nº 19.770, de 1931; Constituição Federal Brasileira de 1934; Constituição Federal Brasileira de 1937; e Decreto nº 1.402, de 1939 (disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm>; <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>; <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>; e <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm>, respectivamente. Acesso em: 08 set. 2020).

²⁸²BRASIL. Decreto nº 21.396, de 1932 e Decreto nº 22.132, de 1932 (disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html>> e <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-25-novembro-1932-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html>>, respectivamente. Acesso em: 08 set. 2020).

²⁸³BRASIL. Decreto nº 1.237, de 1939. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1237-2-maio-1939-349344-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁸⁴BRASIL. Decreto nº 20.465, de 1931 e Decreto nº 22.872, de 1933 (disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20465-1-outubro-1931-500674-publicacaooriginal-1-pe.html>> e <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22872-29-junho-1933-503513-publicacaooriginal-1-pe.html>>, respectivamente. Acesso em: 08 set. 2020).

regulamentação do trabalho feminino;²⁸⁵ a fixação da jornada de oito horas diárias;²⁸⁶ a criação das carteiras profissionais;²⁸⁷ entre diversos outros diplomas que foram estabelecidos durante a década de 30 até 1943; e (6) distintas ações voltadas a sufocar manifestações políticas ou operárias autonomistas, ou simplesmente contrárias à estratégia oficial concebida – por quase todo o período, houve uma contínua e perseverante repressão estatal sobre as lideranças e organizações autonomistas ou adversas obreiras.

O referido modelo justralhista então estruturado reuniu-se, anos após, em um único diploma normativo: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),²⁸⁸ em 1943. A referida consolidação alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza de um “código do trabalho”.²⁸⁹

É importante ressaltar que a ampliação da legislação trabalhista a partir de 1930 – com o estabelecimento da Consolidação das Leis do Trabalho, posteriormente – estava fortemente vinculada ao projeto de implementação do modelo de capitalismo industrial, dada a sua dependência a uma classe operária que se submeta ao trabalho fabril e que esta submissão se atinge facilmente através das contraprestações fornecidas pela legislação, que, ao mesmo tempo, serve ao propósito de organizar o processo produtivo, ensejando a previsibilidade das condutas dos trabalhadores. A legislação trabalhista, assim, reafirmava o poder do empregador sobre o empregado, sendo apresentada como obra do Estado, negando-se o histórico de conquistas da classe trabalhadora.²⁹⁰

Desse modo, o advento dessa legislação estava ligado, precisamente, ao

²⁸⁵BRASIL. Decreto nº 21.471, de 1932. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21471-6-junho-1932-515896-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁸⁶BRASIL. Decreto nº 21.186, de 1932 e Decreto nº 21.364, de 1932 (disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>> e <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>>, respectivamente. Acesso em: 08 set. 2020).

²⁸⁷BRASIL. Decreto nº 21.175, de 1932. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21175-21-marco-1932-526745-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁸⁸BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁸⁹DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17^a ed. São Paulo: LTr, 2018. p.130-131.

²⁹⁰SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho. Vol. I. Parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 222.

desenvolvimento do modelo de produção capitalista, pois no aspecto do trabalho seria importante o seu disciplinamento, que se daria pela contrapartida de direitos. A legislação era importante para levar adiante o projeto de industrialização. Observa-se que a lei, inclusive, se preocupou em manter os sindicatos sob forte controle.²⁹¹ A intenção era clara no sentido de disciplinar o trabalho para a manutenção do sistema,²⁹² estabelecendo garantias mínimas e evitando (reprimindo) quaisquer manifestações contrárias.²⁹³

A concessão de direitos aos trabalhadores era a solução possível ao capitalismo de então – ante o risco da criação de um estado socialista. “A opção da intervenção estatal na economia foi a fórmula das classes dominantes para arrefecer as tensões sociais e dar sobrevida ao capitalismo”.²⁹⁴ Desse modo, não havia, exatamente, uma tentativa de equalizar as partes, mas de manter um sistema de exploração em condições de funcionar sem grandes instabilidades.

As bases normativas da Consolidação das Leis do Trabalho eram, principalmente, a limitação da jornada de trabalho, os períodos de descanso, o salário mínimo, a proteção do trabalho da mulher e do adolescente, questões relativas ao contrato de trabalho, a remuneração, a estabilidade no emprego, as férias e a justa causa para despedida. Tratava-se, desse modo, de uma consolidação de leis que já existiam em sua maior parte, tendo sido estabelecidas no período entre 1930 e 1943. No entanto, conforme salienta Jorge Luiz Souto

²⁹¹BRASIL. Decreto nº 19.770, de 1931; Constituição Federal Brasileira de 1934; Constituição Federal Brasileira de 1937; e Decreto nº 1.402, de 1939 (disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm>; <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>; <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>; e <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm>, respectivamente. Acesso em: 08 set. 2020).

²⁹²SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho. Vol. I. Parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 222-223.

²⁹³A formação do direito do trabalho brasileiro, portanto, é marcada por uma forte intervenção estatal, em especial após a ascensão de Getúlio Vargas ao poder (PINTO E SILVA, Otávio. A Revolução de 1930 e o Direito do Trabalho no Brasil. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67462>>. Acesso em: 08 set. 2020).

²⁹⁴LEITE, Carlos Henrique Bezerra. CUNHA, Eduardo Maia Tenório da. Tipologia dos Direitos Humanos de Terceira Dimensão e Acesso à Justiça. In: Revista Brasileira de Direito Processual – RBDPro: Doutrina, Notas e Comentários e Resenhas, nº 79. Belo Horizonte: Editora Fórum, julho/setembro de 2012. p. 42.

Maior,²⁹⁵ “é importante reconhecer que também essas referências foram, elas próprias, inspiradas em uma normatividade preexistente [...], que traz consigo a marca da luta de classes, que se pretendeu apagar da história no período varguista”.

Ocorre que, no ano seguinte à publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, o mesmo governo criou o Departamento Federal de Segurança Pública, integrado à Divisão de Polícia Política e Social,²⁹⁶ que passou a ser responsável pela repressão às greves e à atuação dos sindicatos. No entanto, em que pese a existência do referido órgão, sobretudo nos anos seguintes, ocorreram diversos movimentos organizados pela classe trabalhadora, na defesa de direitos trabalhistas e melhores condições de vida. Os anos seguintes, com as alterações dos governos, foram marcados por modificações na Consolidação das Leis do Trabalho, por centenas de greves (em razão de os salários se manterem congelados durante longos períodos, entre outras formas de precarização) e pela forte repressão aos movimentos operários,²⁹⁷ a qual foi brutalmente intensificada no período da ditadura militar.²⁹⁸

O movimento trabalhista ressurgiu somente no final da década de 1970. O movimento grevista, desencadeado pela Federação dos Metalúrgicos, tomou grandes proporções, apesar da repressão, e resultou em reajustes salariais, na concessão de direitos e na ampliação da liberdade sindical – o que fez com que o movimento se fortalecesse.²⁹⁹ Conforme Jorge Luiz Souto Maior,³⁰⁰ a presença dos trabalhadores no cenário nacional foi de extrema relevância, visto que refletia, na

²⁹⁵SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho. Vol. I. Parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 258.

²⁹⁶BRASIL. Decreto nº 6378, de 1944. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-6378-28-marco-1944-389489-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

²⁹⁷O golpe militar de 1964 anunciou não apenas o colapso do populismo, como também o fim do projeto democrático de modernização social que estava sendo instaurado na época (BRAGA, Ruy. A Política do Precariado: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 47-48).

²⁹⁸SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho. Vol. I. Parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 259-311.

²⁹⁹MELO, Raimundo Simão. Greves dos Anos 1970 Criaram Ambiente para Alguma Liberdade Sindical. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jun-17/reflexoes-trabalhistas-greves-anos-1970-criaram-ambiente-liberdade-sindical>>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁰⁰SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho. Vol. I. Parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 351.

prática, toda a angústia da luta contra a opressão referente ao período. Mais de quatrocentas greves fizeram parte de um movimento social que, pela primeira vez, estava enfrentando, de forma organizada, as estruturas do Estado totalitário e havia no seio da sociedade o desejo do fim da ditadura.

O movimento dos trabalhadores foi fundamental no processo de redemocratização do país, sobretudo na década de 80 e no movimento pelas “diretas já”. Em que pese as manifestações tenham perdido força no início dos anos 80, a partir de 1983 o número de greves voltou a crescer (principalmente em função da grave recessão econômica existente na época) e atingiu níveis inéditos na história do país.³⁰¹

A ocupação dos locais de trabalho pelos grevistas revela, conforme Bernard Edelman,³⁰² que o contrato de trabalho e o direito de propriedade estão estreitamente interligados. Conforme o autor:

Se, por um lado, o trabalhador tira o seu “direito” normal de penetrar nas dependências da fábrica tão somente de seu contrato de trabalho e se, por outro, esse direito cessa assim que o contrato é suspenso (greve), é preciso deduzir logo que trabalhador não tem outro “direito” que não seja o de vender sua força de trabalho e receber o “preço” sob a forma de salário. Deduziríamos, assim, que o salário, “preço do trabalho”, completa o trabalhador com direitos. E é preciso deduzir, enfim, que o contrato de trabalho reproduz, em sua técnica própria, a relação capital/trabalho.

Com o impulso dado pelos trabalhadores, o movimento pelas “diretas já” se alastrou pelo Brasil. Devido a esse contexto histórico, foram implementadas algumas alterações benéficas à classe operária na legislação trabalhista. A Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho,³⁰³ por exemplo, relativa à inspeção do trabalho, voltou a ter vigência por intermédio do Decreto nº

³⁰¹SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho. Vol. I. Parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 352-354.

³⁰²EDELMAN, Bernard. A Legalização da Classe Operária. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 29.

³⁰³ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 81. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235131/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

95.461, de 1987.³⁰⁴

A Assembleia Nacional Constituinte foi instalada em 1º de fevereiro de 1987, em decorrência dos referidos fatos. Na ocasião, os trabalhadores se apresentavam como classe social em evidência, cujos interesses não poderiam ser desconsiderados. Não havia, portanto, como se opor à ampliação formal das garantias aos trabalhadores; a resistência se dava unicamente acerca dos limites dessa ampliação.³⁰⁵

O resultado, então, foi a construção de uma Constituição que avançou muito em termos de valores sociais – ainda que em alguns aspectos pudesse ter avançado mais. A valorização do trabalho, na Constituição Federal de 1988,³⁰⁶ bem como a proteção aos direitos sociais, são evidenciadas em diversos dispositivos.

Inicialmente, o artigo 1º expressa que “a República Federativa do Brasil [...] constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] os valores sociais do trabalho”. O artigo 3º, por sua vez, estabelece como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: “construir uma sociedade livre, justa e solidária”; “garantir o desenvolvimento nacional”; “reduzir as desigualdades sociais e regionais”; e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Na sequência dos seus dispositivos, a Constituição estabelece como cláusulas pétreas os direitos fundamentais, dentre os quais se encontram os direitos sociais,³⁰⁷ expressos nos artigos 6º a 9º.

Estabelece o artigo 6º:

³⁰⁴BRASIL. Decreto nº 95.461, de 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D95461.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁰⁵SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho. Vol. I. Parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 352-354.

³⁰⁶BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁰⁷Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior atenta para o fato de que se tratam de direitos constitucionais garantidos – sendo, portanto, inconstitucional qualquer medida que anule essas garantias (SANTOS JR., Rubens Fernando Clamer dos. A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores. São Paulo: LTr, 2010. p. 78-79).

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Conforme Gilberto Stürmer,³⁰⁸ os direitos sociais são “direitos fundamentais a serem implementados pelo Estado na busca do equilíbrio e da justiça social”. Esses direitos exigem do Estado uma atuação positiva, no sentido de implementar a igualdade social em favor dos hipossuficientes.

A regulação dos limites e condições de trabalho, por sua vez, encontra-se no artigo 7º.³⁰⁹ O dispositivo apresenta como direitos dos trabalhadores uma série de garantias, como a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa; o seguro-desemprego; o fundo de garantia do tempo de serviço; a garantia ao salário mínimo; o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; a irredutibilidade do salário; o décimo terceiro salário; a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; o repouso semanal remunerado; a remuneração das horas extras com o devido adicional; férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; licença-paternidade; a proteção do mercado de trabalho da mulher; o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; aposentadoria; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (os quais não se prestam a reduzir direitos dos trabalhadores); o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; e a proibição de diferença de salários por motivos proibidos de discriminação.³¹⁰

³⁰⁸STÜRMER, Gilberto. Direito Constitucional do Trabalho no Brasil. São Paulo: Atlas, 2014. p. 27.

³⁰⁹Conforme Guilherme Machado Dray, esses dispositivos constitucionais se destinam, sobretudo, a evitar a eliminação ou a redução substancial dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores (DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Proteção do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015. p. 49).

³¹⁰Conforme salienta Arnaldo Süssekind, é possível identificar, no texto do artigo 7º, o princípio da não discriminação: “o princípio da não-discriminação: que proíbe diferença de critério de admissão, de exercício de funções e salário por motivo de sexo, idade, cor ou

Verifica-se que o objetivo primordial das proteções trabalhistas consagradas na Constituição Federal – as quais foram originadas, sobretudo, pelos movimentos sociais – é garantir a “existência digna” às trabalhadoras e aos trabalhadores brasileiros. E essa dignidade é garantida justamente através do estabelecimento de tratamentos diferenciados legítimos direcionados à classe operária, ou seja, através do estabelecimento de direitos protetivos, os quais objetivam alcançar a igualdade material (ou, em outras palavras, o equilíbrio em uma relação de emprego).

O artigo 8^{o311} menciona a livre associação profissional ou sindical, e o artigo 9^o prevê, relativamente ao direito de greve:

Art. 9^o É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1^o A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2^o Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

estado civil (art. 7^o, XXX), ou de critério de admissão e de salário em razão de deficiência física (art. 7^o, XXXI) e, bem assim, que se distinga, na aplicação das normas gerais, entre os respectivos profissionais (art. 7^o, XXXII). Este princípio, consagrado pelo direito internacional, deve, entretanto, ser aplicado tendo em conta que não fere a isonomia tratar-se desigualmente situações desiguais” (SÜSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios Social-Trabalhistas na Constituição Brasileira. In: Revista do TST, vol. 69, n^o 1. Brasília: Lex, jan./jun. 2003. p. 43).

³¹¹Art. 8^o É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer (BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

O dispositivo assegura o direito de greve de forma ampla, o que é essencial à democracia, uma vez que a greve instrumentaliza a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho.³¹²

Por fim, merece destaque o artigo 170, referente à ordem econômica nacional, o qual estabelece que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, observados, entre outros, os princípios da redução das desigualdades sociais e da busca do pleno emprego (incisos VII e VIII, respectivamente).

Observa-se que, no texto constitucional, o capitalismo nacional, do ponto de vista jurídico, está atrelado ao desenvolvimento social. O descumprimento de regras fixadas no âmbito dos direitos sociais como estratégia econômica não tem, portanto, qualquer amparo constitucional.

1.2.2. AS PROTEÇÕES AO TRABALHO NO ÂMBITO DO DIREITO INTERNACIONAL

As garantias relativas ao trabalho consagradas na Constituição Federal de 1988³¹³ vão ao encontro, em muitos aspectos, das proteções relativas ao trabalho no âmbito do direito internacional.

A Organização Internacional do Trabalho³¹⁴ é o órgão internacional responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho. As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da referida organização, e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

³¹²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2012. p. 525.

³¹³BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³¹⁴ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. História. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

Todo o sistema decorrente da Organização Internacional do Trabalho, conforme refere Arnaldo Sússekind,³¹⁵ tem um objetivo claro: “motivar, em diversas etapas, a incorporação das normas das convenções e recomendações ao direito interno dos Estados-membros e sua efetiva aplicação na prática”. Desse modo, a Organização Internacional do Trabalho visa conscientizar o maior número possível de seus integrantes acerca dos direitos protetivos estabelecidos em suas convenções.³¹⁶

Conforme aponta Nelson Larrañaga Zeni,³¹⁷ o objetivo das convenções da Organização Internacional do Trabalho é estabelecer direitos que, reconhecidos pelos Estados, garantam condições de trabalho dignas e humanas. Para o autor, os demais direitos humanos, assim como as garantias constitucionais, se complementam com esses direitos laborais – os quais preveem o direito ao trabalho e sua livre escolha, condições de trabalho dignas com remuneração equitativa e suficiente, limitação de jornada, repousos, direito a se vincular a sindicatos, entre outros.

Na visão do referido autor,³¹⁸ os direitos fundamentais laborais, previstos nas Constituições dos países, estão fortemente ligados aos direitos humanos básicos, bem como aos direitos laborais previstos no âmbito internacional. É dever dos Estados ter consciência acerca do papel central que tem o trabalho na vida dos seres humanos, bem como da tendência universal de humanizar o trabalho; e, com isso, ter como objetivo transformar em reais as máximas preconizadas pela Organização Internacional do Trabalho em suas convenções, no sentido de entender que o trabalho não se trata de uma mercadoria.

³¹⁵SÜSSEKIND, Arnaldo. O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1>. Acesso em: 08 set. 2020.

³¹⁶SOUZA, Zoraide Amaral de. A Organização Internacional do Trabalho – OIT. In: Revista da Faculdade de Direito de Campos, ano VII, nº 9. Rio de Janeiro: FDC, dez. 2006. p. 448.

³¹⁷ZENI, Nelson Larrañaga. Los Derechos Humanos Fundamentales en las Relaciones Laborales. In: BRAVO, Álvaro Sánchez. AZEVEDO, André Jobim. STÜRMER, Gilberto (orgs.). Congresso Internacional de Direito do Trabalho: Anais. Porto Alegre: HS Editora, 2014. p. 96-97.

³¹⁸ZENI, Nelson Larrañaga. Los Derechos Humanos Fundamentales en las Relaciones Laborales. In: BRAVO, Álvaro Sánchez. AZEVEDO, André Jobim. STÜRMER, Gilberto (orgs.). Congresso Internacional de Direito do Trabalho: Anais. Porto Alegre: HS Editora, 2014. p. 106.

Essas normas internacionais, portanto, são compatíveis com aquelas previstas na Constituição – tendo, inclusive, algumas delas, servido como inspiração para sua elaboração.³¹⁹ Diante disso, passa-se a analisar as principais convenções da Organização Internacional do Trabalho que foram ratificadas pelo Brasil e permanecem, até então, em vigor.

Publicadas entre as décadas de 20 e 40, destacam-se a Convenção nº 19,³²⁰ referente à igualdade de tratamento no que diz respeito à indenização por acidentes de trabalho;³²¹ a Convenção nº 26,³²² relativa aos métodos de fixação de salários mínimos (através do documento, os Estados se comprometem a instituir ou a manter métodos que permitam fixar os salários mínimos dos trabalhadores empregados na indústria ou partes da indústria [...] “em que não exista regime eficaz para a fixação de salários por meio de contrato coletivo ou de outra modalidade e nas quais os salários sejam excepcionalmente baixos”); a Convenção nº 29,³²³ que versa sobre trabalhos forçados ou obrigatórios – documento através do qual os Estados se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas, no mais curto prazo possível; a Convenção nº 42,³²⁴ sobre indenização por “enfermidade profissional”, que visa garantir às

³¹⁹SÜSSEKIND, Arnaldo. O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1>. Acesso em: 08 set. 2020.

³²⁰ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 19. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235017/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³²¹O documento prevê que os Estados participantes se comprometem a conceder aos nacionais de qualquer outro Estado que tenha ratificado a dita convenção, que forem vítimas de acidentes de trabalhos ocorridos em seu território ou em território sob sua dependência, o mesmo tratamento assegurado aos seus próprios acidentados em matéria de indenização por acidentes de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 19. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235017/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³²²ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 26. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235020/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³²³ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 29. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³²⁴ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 42. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235113/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

vítimas de enfermidades profissionais, ou a quem tiver seus direitos, uma indenização baseada nos princípios gerais da legislação nacional sobre indenização por acidentes de trabalho; a Convenção nº 81,³²⁵ sobre a inspeção do trabalho na indústria e no comércio (a qual determina que os Estados devem manter um sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais – o que é fundamental para a promoção do trabalho decente); e a Convenção nº 88,³²⁶ que diz respeito à organização do serviço e do emprego.³²⁷

Com publicação do final da década de 40 à década de 50, merecem ser mencionadas a Convenção nº 95,³²⁸ documento que apresenta diversas proposições relativas à proteção do salário; a Convenção nº 97,³²⁹ sobre trabalhadores migrantes (o documento apresenta diversas previsões, incluindo a manutenção de um serviço gratuito adequado incumbido de prestar auxílio aos trabalhadores migrantes e, especialmente, de proporcionar-lhes informações exatas ou assegurar que funcione um serviço dessa natureza a eles); a Convenção nº 98,³³⁰ referente ao direito de sindicalização e de negociação coletiva;³³¹ a

³²⁵ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 81. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235131/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³²⁶ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 88. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235132/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³²⁷Art. 1 - 1. Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para a qual a presente convenção está em vigor deve manter, e cuidar para que seja mantido, um serviço público e gratuito de emprego. 2. A tarefa essencial do serviço de emprego deve se realizar em cooperação, quando necessário, com outros organismos públicos e privados interessados, a melhor organização possível do mercado de emprego como parte integrante do programa nacional destinado a assegurar e a manter o pleno emprego, assim como a desenvolver e a utilizar os recursos produtivos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 88. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235132/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³²⁸ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 95. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³²⁹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 97. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235186/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³³⁰ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 98. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³³¹Art. 1 - 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego. 2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a: a) subordinar o emprego de um trabalhador

Convenção nº 100,³³² que versa sobre igualdade de remuneração³³³ de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor; a Convenção nº 102,³³⁴ documento através do qual os Estados se comprometem a adotar diversas proposições relativas às normas mínimas para a seguridade social; a Convenção nº 103,³³⁵ referida em tópico anterior, sobre o amparo à maternidade; a Convenção nº 105,³³⁶ sobre a abolição do trabalho forçado (o objetivo é suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma); e, por fim, a Convenção nº 111,³³⁷ analisada anteriormente, sobre discriminação³³⁸ em matéria

à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato; b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 98. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³³²ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³³³Art. 2 - 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 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³³⁴ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 102. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235192/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³³⁵ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 103. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³³⁶ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 105. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³³⁷ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³³⁸Art. 1 - 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção

de emprego e ocupação.³³⁹

Relativamente às décadas de 60 e 70, salientam-se a Convenção nº 117,³⁴⁰ a qual traz os objetivos e normas básicas da política social;³⁴¹ a Convenção nº 118,³⁴² que versa sobre igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros no que diz respeito às normas de previdência social; a Convenção nº 122,³⁴³ referente à política de emprego (o documento tem como principal objetivo o estabelecimento de uma política ativa que vise promover o pleno emprego, produtivo e livremente

nº 111. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³³⁹Art. 2 - Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁴⁰ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 117. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235329/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁴¹O documento considera que “devem ser tomadas todas as iniciativas possíveis no plano internacional, regional ou nacional, através de medidas adequadas, para promover melhoramentos em setores tais como a higiene pública, a habitação, a instrução pública, o bem-estar infantil, a condição da mulher, as condições de trabalho, a remuneração dos assalariados e dos produtores independentes, a proteção dos trabalhadores migrantes, a segurança social, o funcionamento dos serviços públicos e a produção em geral [...]”. Com isso, estabelece, em seus primeiros dispositivos: “Parte I. Art. I - 1. Qualquer política deve visar principalmente ao bem-estar e ao desenvolvimento da população, bem como à promoção de suas aspirações de progresso social. 2. Qualquer política de aplicação geral deverá ser formulada tomando na devida conta suas repercussões sobre o bem-estar da população. Parte II. Art. II - A elevação dos níveis de vida será considerada como o principal objetivo no planejamento do desenvolvimento econômico. Art. III - 1. Todas as medidas práticas e possíveis deverão ser tomadas, no planejamento do desenvolvimento econômico, a fim de harmonizar tal desenvolvimento a uma evolução sadia das comunidades interessadas” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 117. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235329/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁴²ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 118. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235330/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁴³ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 122. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235572/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

escolhido);³⁴⁴ a Convenção nº 131,³⁴⁵ importante documento relativo à fixação de salários mínimos, especialmente nos países em desenvolvimento;³⁴⁶ a Convenção nº 132,³⁴⁷ que diz respeito a férias remuneradas; e a Convenção nº 138,³⁴⁸ a qual estabelece a idade mínima para admissão.³⁴⁹

A década de 80 foi marcada pela publicação, pela Organização Internacional do Trabalho, de importantes documentos. Destacam-se a Convenção nº 154,³⁵⁰ a

³⁴⁴Art. I - 1. Com o objetivo de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômico, de elevar os níveis de vida, de atender às necessidades de mão-de-obra e de resolver o problema do desemprego e do subemprego, todo Membro formulará e aplicará, como um objetivo essencial, uma política ativa visando promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido. 2. Essa política deverá procurar garantir: a) que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis e em busca de trabalho; b) que este trabalho seja o mais produtivo possível; c) que haja livre escolha de emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convier e de utilizar, neste emprego, suas qualificações, assim como seus dons, qualquer que seja sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 122. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235572/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁴⁵ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 131. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235860/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁴⁶Art. I - 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção comprometer-se-á a estabelecer um sistema de salários mínimos que proteja todos os grupos de assalariados cujas condições de trabalho forem tais que seria aconselhável assegurar-lhes a proteção (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 131. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235860/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁴⁷ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 132. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235863/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁴⁸ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 138. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁴⁹Art. 1º - Todo País-Membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 138. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁵⁰ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 154. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

qual aborda o fomento à negociação coletiva; a Convenção nº 155,³⁵¹ relativa à segurança e à saúde dos trabalhadores;³⁵² a Convenção nº 159,³⁵³ referente à reabilitação profissional e ao emprego de pessoas deficientes;³⁵⁴ a Convenção nº 161,³⁵⁵ que aborda questões relativas aos serviços de saúde do trabalho;³⁵⁶ a Convenção nº 168,³⁵⁷ destinada à promoção do emprego e à proteção contra o

³⁵¹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁵²Art. 4 - 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁵³ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 159. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁵⁴A organização entendeu conveniente adotar novas normas internacionais sobre o assunto, “que levem em consideração, em particular, a necessidade de assegurar, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidade e tratamento a todas as categorias de pessoas deficientes no que se refere a emprego e integração na comunidade” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 159. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁵⁵ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 161. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁵⁶Art. 2 - À luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, onde estas existam, todo Membro deverá definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente com relação aos serviços de saúde no trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 161. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁵⁷ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 168. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

desemprego;³⁵⁸ e, por fim, a Convenção nº 169,³⁵⁹ sobre a proteção dos povos indígenas e tribais.³⁶⁰

Por fim, com publicação a partir da década de 90 até a atualidade, merecem destaque a Convenção nº 171,³⁶¹ que versa sobre trabalho noturno (o documento determina aos Estados a adoção, em benefício dos trabalhadores noturnos, de medidas específicas exigidas pela natureza desse tipo de trabalho); a Convenção nº 174,³⁶² relativa à “prevenção de acidentes industriais maiores”,³⁶³ a Convenção

³⁵⁸Art. 2 - Todo membro deverá adotar medidas apropriadas para coordenar o seu regime de proteção contra o desemprego e a sua política de emprego. Para esse fim, deverá providenciar que o seu sistema de proteção contra o desemprego e, em particular, as modalidades de indenização do desemprego, contribuam para a promoção do pleno emprego produtivo, livremente escolhido, e que não tenham como resultado dissuadir os empregadores de oferecerem emprego produtivo, nem os trabalhadores de procurá-lo (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 168. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁵⁹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 169. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236247/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁶⁰Artigo 2º. 1. Os governos deverão assumir a responsabilidade de desenvolver, com a participação dos povos interessados, uma ação coordenada e sistemática com vistas a proteger os direitos desses povos e a garantir o respeito pela sua integridade. 2. Essa ação deverá incluir medidas: a) que assegurem aos membros desses povos o gozo, em condições de igualdade, dos direitos e oportunidades que a legislação nacional outorga aos demais membros da população; b) que promovam a plena efetividade dos direitos sociais, econômicos e culturais desses povos, respeitando a sua identidade social e cultural, os seus costumes e tradições, e as suas instituições; c) que ajudem os membros dos povos interessados a eliminar as diferenças sócio - econômicas que possam existir entre os membros indígenas e os demais membros da comunidade nacional, de maneira compatível com suas aspirações e formas de vida. Artigo 3º. 1. Os povos indígenas e tribais deverão gozar plenamente dos direitos humanos e liberdades fundamentais, sem obstáculos nem discriminação. As disposições desta Convenção serão aplicadas sem discriminação aos homens e mulheres desses povos. 2. Não deverá ser empregada nenhuma forma de força ou de coerção que viole os direitos humanos e as liberdades fundamentais dos povos interessados, inclusive os direitos contidos na presente Convenção (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 169. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236247/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁶¹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 171. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236692/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁶²ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 174. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236693/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁶³A Convenção tem por objeto “a prevenção de acidentes industriais maiores que envolvam substâncias perigosas e a limitação das consequências desses acidentes” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 174. Disponível em:

nº 182,³⁶⁴ sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e sobre a necessidade de ação imediata para sua eliminação;³⁶⁵ e, por fim, a Convenção nº 189,³⁶⁶ mencionada anteriormente, sobre a promoção do trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos (o documento prevê a implementação de medidas efetivas para garantir os direitos humanos e fundamentais do trabalho em relação a essa categoria de trabalhadores).

Existem importantes convenções da Organização Internacional do Trabalho que não foram ratificadas pelo Brasil. Com relação a estes documentos, destacam-se, especialmente, as Convenções nº 87 (sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização);³⁶⁷ 143 (sobre as imigrações efetuadas em condições abusivas e sobre a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores migrantes);³⁶⁸ 156 (conforme referido anteriormente, sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres);³⁶⁹ 183 (sobre proteção à maternidade);³⁷⁰ 177 (referente ao trabalho a domicílio);³⁷¹ 121

<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236693/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁶⁴ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 182. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁶⁵Conforme a Convenção: “Todo Estado-membro que ratificar a presente Convenção deverá adotar medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil em caráter de urgência” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 182. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

³⁶⁶ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 189. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_169517/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁶⁷ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 87. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁶⁸ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 143. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242707/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁶⁹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 156. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁷⁰ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 183. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁷¹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 177. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO>. Acesso em: 08 set. 2020.

(relativa a benefícios no caso de acidente de trabalho e enfermidades profissionais);³⁷² e 190 (documento que visa combater a prática de assédio moral nos ambientes de trabalho).³⁷³

Nelson Larrañaga Zeni³⁷⁴ aduz que o Estado e a sociedade,³⁷⁵ em seu conjunto, devem realizar uma intensa atividade de reconhecimento desses direitos; que o Estado deve garantir e colocar em funcionamento os mecanismos de proteção, administrativos e judiciais, dotados de celeridade e eficácia, com o fim de proporcionar de forma satisfatória os direitos laborais, evitando que sejam limitados ilicitamente; e que, para o efetivo funcionamento desses direitos, deve estar plenamente vigente o sistema democrático – isso porque a democracia permite o exercício livre e harmonioso dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, diferentemente do que ocorre em outros regimes.

Esses instrumentos, assim como os demais pertencentes ao âmbito do direito internacional dos direitos humanos, são de suma importância, em virtude das desigualdades abissais de desenvolvimento econômico de país para país, as quais se intensificam a cada dia, sendo os trabalhadores, cada vez mais, vítimas de exploração.³⁷⁶

³⁷²ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 121. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312266:NO>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁷³ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es:NO>. Acesso em: 08 set. 2020.

³⁷⁴ZENI, Nelson Larrañaga. Los Derechos Humanos Fundamentales en las Relaciones Laborales. In: BRAVO, Álvaro Sánchez. AZEVEDO, André Jobim. STÜRMER, Gilberto (orgs.). Congresso Internacional de Direito do Trabalho: Anais. Porto Alegre: HS Editora, 2014. p. 107-108.

³⁷⁵Flávia Piovesan reforça a ideia de que o setor privado também deve atentar para as questões inerentes aos direitos humanos. Conforme a autora, há a necessidade, também, de acentuar a responsabilidade social das empresas (PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e Justiça Internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 74).

³⁷⁶SANTOS, António Marques dos. Alguns Princípios de Direito Internacional Privado e de Direito Internacional Público do Trabalho. In: INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO DA FACULDADE DE LISBOA. Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Vol. III. Coimbra: Almedina, 2002. p. 43-44.

1.2.3. O DIREITO DO TRABALHO À LUZ DO DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO: O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O direito do trabalho, nas palavras de Mário de La Cueva,³⁷⁷ “nasceu, juntamente com o direito agrário, como um grito de rebeldia do homem que sofria injustiça no campo, nas minas, nas fábricas e nas oficinas [...]. Brotou da tragédia e da dor de um povo e foi criação natural, genuína e própria” dos trabalhadores.³⁷⁸

Antes do surgimento de um direito protetivo para as relações laborais, como aponta o referido autor, existia apenas a sua regulação pelo direito civil. E “o direito do trabalho nunca foi uma parte ou um capítulo do direito civil; também não foi seu continuador ou seu herdeiro, mas, isto sim, atuou como seu adversário e, de certa maneira, até como seu verdugo”.³⁷⁹ O direito do trabalho nasceu como um direito novo, criador de novos ideais e novos valores; foi expressão de uma nova ideia de justiça, diversa e frequentemente oposta àquela estabelecida nos alicerces do direito civil.

Evidentemente, para a regulação do trabalho humano, não bastam as técnicas comuns do direito privado, baseadas, em princípio, no conceito de igualdade de todos, que, nesse caso, não encontra correspondência na realidade econômica e social. “Tornam-se necessários institutos peculiares, sem nenhuma semelhança com outras relações patrimoniais”.³⁸⁰

Para a concepção do direito laboral protetivo como conhecido atualmente, foi necessário romper com o mito das leis econômicas do mundo individualista e liberal, derrubando o império absolutista das empresas – o que ocorreu durante o período industrial, conforme anteriormente analisado.³⁸¹ No Brasil, o direito do

³⁷⁷DE LA CUEVA, Mario. Panorama do Direito do Trabalho. Tradução de Carlos Alberto Gomes Chiarelli. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969. p. 45.

³⁷⁸Na visão de Mário Júlio de Almeida Costa, o surgimento das organizações sociais e dos sindicatos estava vinculado a um princípio de solidariedade entre indivíduos e grupos, que passaram a assumir uma atuação convergente e solidária (COSTA, Mário Júlio de Almeida. História do Direito Português. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2017. p. 560).

³⁷⁹DE LA CUEVA, Mario. Panorama do Direito do Trabalho. Tradução de Carlos Alberto Gomes Chiarelli. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969. p. 45.

³⁸⁰PASSARELLI, Francesco Santoro. Noções de Direito do Trabalho. Tradução de Mozart Victor Russomano e Carlos Alberto G. Chiarelli. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973. p. 2.

³⁸¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Vol. I. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 7-8.

trabalho surgiu dos movimentos sociais (assim como ocorreu no México, a partir da Revolução Social Mexicana),³⁸² os quais sustentavam a ideia de que os trabalhadores deveriam ser elevados à categoria de pessoa e terem satisfeitas suas necessidades de ordem material e espiritual necessárias à dignidade da pessoa humana.

Na época da revolução industrial, conforme anteriormente explicitado, o trabalho assalariado regia-se pelo direito comum aplicável a quaisquer outras relações entre sujeitos privados, ou seja, o direito civil. Na prática, porém – e conforme assinala João Leal Amado³⁸³ –, o modelo jurídico liberal adotado teve consequências verdadeiramente dramáticas no que diz respeito ao plano social e humano. Conforme o autor, esse liberalismo “fez da liberdade e da autonomia o monopólio dos privilegiados e fez da igualdade a lei do mais forte”. Os trabalhadores estavam abandonados à lógica implacável do capitalismo triunfante, sem qualquer medida de proteção, o que resultou na miséria e adoecimento da classe operária e na conseqüente eclosão dos movimentos sociais.

Conforme aponta Riva Sanseverino,³⁸⁴ as sociedades industriais revelaram as brutais diferenças entre as classes sociais. Essas diferenciações continuaram a se manifestar sob aspectos mais profundos e concretos, sistematizadas, ainda que indiretamente, com o regime liberal da época. Desse modo, restaram evidenciadas, com o advento da revolução industrial, situações e relações em contradição ao postulado de igualdade indiscriminada dos indivíduos frente à lei. A questão social, conforme o entendimento da referida autora, revelou a necessidade de proteger e valorizar uma determinada classe de cidadãos – a dos trabalhadores.

A exploração da classe trabalhadora ocasionada pelas sociedades industriais e suas graves conseqüências, incluindo os movimentos sociais, assim, abriram espaço para que a ideia de estabelecer uma legislação protetiva se

³⁸²DE LA CUEVA, Mario. Panorama do Direito do Trabalho. Tradução de Carlos Alberto Gomes Chiarelli. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969. p. 46.

³⁸³AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho: noções básicas. Coimbra: Coimbra Editora, 2015. p. 13.

³⁸⁴SANSEVERINO, Riva. Curso de Direito do Trabalho. Tradução de Elson Gottschalk. São Paulo: LTr; Editora da Universidade de São Paulo, 1976. p. 9-10.

disseminasse.³⁸⁵ Para Jorge Pinheiro Castelo,³⁸⁶ o direito do trabalho inseriu-se no sistema jurídico como um ramo do direito pós-moderno, “no qual a ousadia e a combatividade dos movimentos progressistas conseguiu impor normas de proteção aos trabalhadores”. De acordo com o autor, essas normas “representam a emancipação social em face do mercado obtida através do espaço democrático, do espaço da cidadania”.

Manuel Alonso Olea,³⁸⁷ em sua obra, corrobora o entendimento de que o surgimento do direito do trabalho foi ocasionado quando a ideologia dominante ressaltou energeticamente a necessidade de debilitar os poderes dos empresários e proteger os trabalhadores,³⁸⁸ a parte mais fraca da relação de trabalho – sobretudo para cessar as graves consequências que os movimentos sociais poderiam continuar causando ao capital.

A atenuação dessa grave questão social passou, então, em um primeiro momento, pela aceitação da intervenção direta do Estado (e do legislador) nas relações de trabalho. O movimento operário, decorrente da questão social ocasionada pelas sociedades industriais, culminou no direito do trabalho como ramificação jurídica protetiva às relações entre trabalhador subordinado e empregador. Escancarou-se a ideia de que o livre jogo da concorrência no mercado de trabalho e a liberdade contratual precisavam ser limitados, na medida em que “o contrato de trabalho mascara uma pura relação de dominação”.³⁸⁹

O direito do trabalho surge, então, como produto dessa “questão social”, pois

³⁸⁵LANGILLE, Brian. Labour Law's Theory of Justice. In: DAVIDOV, Guy. LANGILLE, Brian (orgs.). The Idea of Labour Law. Oxford: Oxford University Press, 2020. p. 104-105.

³⁸⁶CASTELO, Jorge Pinheiro. O Direito Material e Processual do Trabalho e a Pós-Modernidade: a CLT, o CDC e as repercussões do Novo Código Civil. São Paulo: LTr, 2003. p. 145.

³⁸⁷OLEA, Manuel Alonso. Introdução ao Direito do Trabalho. Tradução de C. A. Barata da Silva. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969. p. 102-103.

³⁸⁸Direitos protetivos foram conquistados e, posteriormente, consagrados na Constituição Federal. Destaca-se que não só no caso do Brasil, outras modernas constituições incluem, ao lado de regras jurídicas precisas e taxativas, uma série de princípios – de liberdade, de justiça, de igualdade, de proteção dos fracos e assim por diante –, os quais indicam valores fundamentais que devem servir de inspiração para aplicação das regras. Essa foi uma transformação histórica que ocorreu sobretudo na segunda metade do século XX em diversos países (SCHIOPPA, Antonio Padoa. História do Direito na Europa: da idade média à idade contemporânea. Tradução de Marcos Marcionilo e Silvana Cobucci Leite. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2014. p. 436).

³⁸⁹AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho: noções básicas. Coimbra: Coimbra Editora, 2015. p. 14-15.

a situação se tornou insustentável e os poderes públicos, sob a pressão do chamado movimento operário, acabaram por modificar a forma de enquadrar as relações entre o capital e o trabalho. A formação desse ramo do direito, assim, assenta-se na constatação histórica da insuficiência/inadequação do livre jogo da concorrência no domínio do mercado de trabalho e na inadequação de liberdade com maior predomínio no poder de negociação das relações laborais, em ordem ao estabelecimento de condições de trabalho e de vida minimamente aceitáveis às camadas proletárias.³⁹⁰

É possível afirmar, assim, que a resposta ao alarmante estado de coisas causado pela massiva industrialização foi obtida através de dois processos históricos (cruciais para entender a gênese do direito do trabalho): (1) a organização e a mobilização do proletariado, conhecido como “movimento operário”, resultante da “consciência de classe”,³⁹¹ que articula uma reação de autotutela dos trabalhadores face à sua injusta situação;³⁹² e, (2), pela defesa de uma proteção a essa classe social, que surgiu de um movimento de ideias³⁹³ e resultou na intervenção do Estado através de uma legislação protetora do trabalho assalariado, fundada no princípio protetivo.³⁹⁴

³⁹⁰AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho: noções básicas. Coimbra: Coimbra Editora, 2015. p. 13.

³⁹¹Termo utilizado por Karl Marx. Segundo o autor, “as condições econômicas transformaram, em primeiro lugar, a massa do povo em trabalhadores. A dominação do capital sobre os trabalhadores criou a situação comum e os interesses comuns dessa classe. Assim, essa massa já é uma classe em relação ao capital, mas não ainda uma classe para si mesma. Na luta [...], essa massa se une e forma uma classe para si. Os interesses que ela defende tornam-se interesses de classe”. Com isso, a noção de “consciência de classe” passa a ser formada (MARX, Karl. Miséria da Filosofia. Tradução José Paulo Netto. São Paulo: Global, 1985. p. 90).

³⁹²LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. Direito do Trabalho e Ideologia. Tradução de António Moreira. Coimbra: Almedina, 2001. p. 24.

³⁹³John Gilissen afirma que, na segunda metade do século XIX e, sobretudo, no século XX, os abusos da liberdade contratual começam a ser denunciados e evidenciados por uma série de pensadores – como Comte, Saint-Simon e Karl Marx –, os quais se insurgem contra a ausência total de proteção dos fracos. (GILISSEN, John. Introdução Histórica ao Direito. 4ª ed. Tradução de A. M. Hespanha e L. M. Macaísta Malheiros. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003. p. 739). Anton Menger, em sua obra, também defendeu a proteção aos mais fracos (MENGER, Anton. El Derecho Civil y Los Pobres. Madrid: Victoriano Suárez, 1898).

³⁹⁴SANSEVERINO, Riva. Curso de Direito do Trabalho. Tradução de Elson Gottschalk. São Paulo: LTr; Editora da Universidade de São Paulo, 1976. p. 9-10.

Maria do Rosário Palma Ramalho³⁹⁵ entende que o princípio da proteção pode ser compreendido como um princípio fundamental e unitário pertencente ao direito do trabalho. Para a autora, este princípio geral de compensação da situação de dependência do trabalhador que singulariza e afasta o direito do trabalho do direito comum.

Cumprе esclarecer, previamente à análise do princípio protetivo, que o direito abrange princípios e regras e, conforme Ronald Dworkin,³⁹⁶ os princípios devem ser tratados da mesma forma que as regras jurídicas: devem ser levados em conta por julgadores, legisladores e juristas. No entendimento do autor, as normas devem ser interpretadas à luz dos princípios.³⁹⁷

José Joaquim Gomes Canotilho³⁹⁸ entende que os princípios são, inclusive, hierarquicamente superiores às regras, na medida em que caracterizam a gênese

³⁹⁵RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho. Lisboa: Almedina, 2000. p. 415-416.

³⁹⁶DWORKIN, Ronald. Levando os Direitos a Sério. 3ª ed. Tradução de Nelson Boeira. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010. p. 47.

³⁹⁷Faz-se necessário distinguir os princípios, em um sentido genérico, das regras. Ronald Dworkin, na obra “Levando os Direitos a Sério”, traz o exemplo de “Riggs contra Palmer”, de 1889, em que um tribunal de Nova Iorque teve que decidir se um herdeiro nomeado no testamento de seu avô poderia herdar o que estava disposto, apesar de ter assassinado seu avô com esse objetivo. O tribunal concluiu – apesar de todas as leis concederem a propriedade ao assassino – que “todas as leis e os contratos podem ser limitados na sua execução e seu efeito por máximas gerais e fundamentais do direito costumeiro”, e que “a ninguém será permitido lucrar com a própria fraude, beneficiar-se com seus próprios atos ilícitos, basear qualquer reivindicação na sua própria iniquidade ou adquirir bens em decorrência de seu próprio crime”. O assassino, então, não recebeu sua herança. Nota-se que o padrão utilizado nessa decisão não é o de uma regra jurídica. A regra jurídica é específica, como, por exemplo, um determinado limite de velocidade em uma estrada. O padrão utilizado no exemplo acima é de um princípio. Nessa linha de raciocínio, Ronald Dworkin afirma: “A diferença entre princípios jurídicos e regras jurídicas é de natureza lógica. Os dois conjuntos de padrões apontam para decisões particulares acerca da obrigação jurídica em circunstâncias específicas, mas distinguem-se quanto à natureza da orientação que oferecem”. Assim, as regras jurídicas são aplicadas de forma imediata, como as regras de um jogo, diferentemente dos princípios, que norteiam regras, interpretações e consequentes decisões (DWORKIN, Ronald. Levando os Direitos a Sério. 3ª ed. Tradução de Nelson Boeira. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010. p. 43-40).

³⁹⁸CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2002. p. 1144.

do direito.³⁹⁹ De acordo com o autor,⁴⁰⁰ os princípios devem orientar a criação e a interpretação de todas as normas jurídicas. Já Lenio Luiz Streck,⁴⁰¹ entende que “o princípio é elemento instituidor, o elemento que existencializa a regra que ele instituiu”. Em outras palavras, o princípio só se “realiza” a partir do estabelecimento de regras; não há efetivação do princípio sem regra correspondente à sua lógica jurídica. Nesse sentido, as regras do direito do trabalho só fazem sentido na medida em que incorporam o mandamento do seu princípio instituidor: a proteção do trabalhador, que é sempre hipossuficiente na relação de emprego.

O direito do trabalho, no entendimento de Bernardo da Gama Lobo Xavier,⁴⁰² “pretende realizar uma igualdade substancial (não apenas formal) entre os contraentes”, se opondo à desigualdade existente na relação de trabalho e criando condições de uma igualdade prática pela concessão ao trabalhador de um estatuto legalmente protegido, diferentemente do que ocorre no caso dos tradicionais contratos. Devido à real situação de desigualdade entre partes, o direito do trabalho se afasta de uma perspectiva contratualista em que se tomam as partes como iguais e livres (como ocorre no direito civil). De acordo com o referido autor,⁴⁰³ para garantir a igualdade prática (ou seja, a igualdade material), o direito do trabalho é orientado pelo princípio protetivo, o qual enseja o estabelecimento de normas que consagram um padrão de garantias para o trabalhador – as quais não podem ser diminuídas, nem mesmo pela vontade comum das partes (ou seja, dessas normas, resultam, inclusive, direitos irrenunciáveis).

No que diz respeito às relações laborais e sua regulamentação, o princípio protetor, ou da proteção do trabalhador, erige-se como o mais importante e fundamental para a construção, interpretação e aplicação do direito do trabalho. A

³⁹⁹Nas palavras de Miguel Reale, princípios são, pois, “verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade” (REALE, Miguel. *Filosofia do Direito*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 1986. p. 60).

⁴⁰⁰CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 5ª ed. Coimbra: Amedina, 2002. p. 1144.

⁴⁰¹STRECK, Lenio Luiz. *Dicionário de Hermenêutica: 50 verbetes fundamentais da Teoria do Direito à luz da Crítica Hermenêutica do Direito*. 2ª ed. Belo Horizonte: Letramento; Casa do Direito, 2020. p. 374-375.

⁴⁰²XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. Lisboa: Babel, 2014. p. 57-58.

⁴⁰³XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. Lisboa: Babel, 2014. p. 57-58.

proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do direito do trabalho e é inerente a todo o seu sistema jurídico.⁴⁰⁴

Conforme explicitado, historicamente, esse ramo do direito surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poderes e capacidades desiguais conduzia a diferentes formas de exploração – entre elas, as mais abusivas. Diante da impossibilidade de se pressupor igualdade entre as partes do contrato de trabalho, o legislador buscou amenizar a desigualdade desfavorável ao trabalhador através de uma proteção jurídica a ele favorável.⁴⁰⁵

O princípio da proteção, assim, se refere ao critério fundamental que orienta o direito do trabalho, na medida em que este, ao invés de inspirar-se em um propósito de igualdade formal, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.⁴⁰⁶ Esse é exatamente o objetivo do direito da antidiscriminação: proporcionar igualdade material entre indivíduos que se encontram em posições desiguais.⁴⁰⁷

O direito do trabalho responde, portanto, ao propósito de nivelar desigualdades, como preconiza o direito da antidiscriminação. A ideia central desse direito não se inspira na igualdade formal entre as pessoas, mas no nivelamento das desigualdades que entre elas existem.⁴⁰⁸ Por isso, o direito do trabalho é compatível com a perspectiva da antissubordinação, a qual remete à criação de um direito assimétrico, centrado nas diferenças existentes⁴⁰⁹ entre os indivíduos e nas situações estruturais de desigualdade que estabelecem posições de poder e de subordinação. Conforme analisado anteriormente, essa perspectiva compreende os tratamentos diferenciados destinados a partes desiguais como uma própria

⁴⁰⁴SÜSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios Social-Trabalhistas na Constituição Brasileira. In: Revista do TST, vol. 69, nº 1. Brasília: Lex, jan./jun. 2003. p. 43-44.

⁴⁰⁵RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 30.

⁴⁰⁶RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 28.

⁴⁰⁷RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 13.

⁴⁰⁸RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 30.

⁴⁰⁹Leandro Dorneles identifica, na relação de emprego, um conjunto de vulnerabilidades nos âmbitos negocial, hierárquico, econômico, técnico, social e informativo (DORNELES, Leandro. Hipossuficiência e Vulnerabilidade na Teoria Geral do Direito do Trabalho Contemporânea. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/158932>>. Acesso em: 08 set. 2020).

exigência da igualdade.⁴¹⁰

Nesse sentido, referindo-se à natural desigualdade aristotélica, Manuel Alonso Olea⁴¹¹ ressalta que a obrigação de igual tratamento de todos é dispensada em certos casos e em respeito a determinadas categorias de pessoas, na medida em que é necessário reconhecer a existência de poderes daqueles que estão em posições superiores (empregador) em detrimento dos demais (trabalhadores).

A assimetria existente entre empregado e empregador corresponde, em regra geral, a uma situação de subordinação econômica do trabalhador, no sentido de que os rendimentos do trabalho equivalem ao seu principal meio de subsistência e que o empregador é o detentor dos meios de produção e do poder de gestão da unidade produtiva. Desse modo, o desequilíbrio, para além de social, é um desequilíbrio jurídico e econômico, de modo que o trabalhador permanece em uma situação contratual de inferioridade com relação ao empregador. Diante deste cenário de desigualdade – o qual foi evidenciado sobretudo durante o período de industrialização da sociedade –, restou clara a necessidade de se promover um determinado equilíbrio nas relações laborais.⁴¹²

O direito do trabalho pode ser compreendido como um direito unilateral, porque em seu ponto de partida existe um propósito deliberado, uma preocupação definida de favorecer, a título exclusivo, ou pelo menos principal, certas categorias de pessoas. “Abandona-se decididamente o princípio da igualdade jurídica”,⁴¹³ ou seja, da igualdade formal. Verifica-se que não há como ser adotada, no que diz respeito às relações laborais, a perspectiva da antidiferenciação, a qual reprovava quaisquer tratamentos diferenciados entre indivíduos.⁴¹⁴

A desigualdade existente entre as partes do contrato de trabalho, conforme referido, diz respeito a diversas esferas – contratual, jurídica, social e econômica⁴¹⁵

⁴¹⁰RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 36-37.

⁴¹¹OLEA, Manuel Alonso. *De la Servidumbre al Contrato de Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 1979. p. 47.

⁴¹²DRAY, Guilherme Machado. *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015. p. 46-47.

⁴¹³RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 31.

⁴¹⁴RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 33.

⁴¹⁵Para José de Souza Martins, “é necessário distinguir a igualdade jurídica da igualdade social” – o que aqui chamamos de igualdade formal e material. Para o autor, “esta é uma

–, de modo que ignorar essa assimetria é inconsistente com a própria ideia de direito. De um lado – e numa posição de clara supremacia – está o empregador, que se permite recusar a contratação de alguém e que dispõe da possibilidade de impor o conteúdo do potencial contrato individual de trabalho da forma que melhor lhe convém; no lado contrário, está o trabalhador, que disponibiliza a sua força de trabalho de acordo com as suas necessidades essenciais e de sua família – e que se encontra, geralmente, em uma situação que não lhe possibilita fazer exigências a propósito do conteúdo contratual que lhe é oferecido. Essa assimetria põe em risco a própria liberdade individual da parte mais fraca, e, salvo raras exceções, dá ares de adesão à aceitação do contrato de trabalho.⁴¹⁶

Nesse sentido, conforme aponta Américo Plá Rodríguez,⁴¹⁷ a especial necessidade de proteção ao trabalhador tem duplo fundamento:

1) O sinal distintivo do trabalhador é sua dependência, sua subordinação às ordens do empregador. Essa dependência afeta a pessoa do trabalhador; 2) a dependência econômica, embora não necessária conceitualmente, apresenta-se na grande maioria dos casos, pois em geral somente coloca sua força de trabalho a serviço de outro quem se vê obrigado a isso para obtenção de seus meios de vida. A primeira e mais importante tarefa do Direito do Trabalho foi procurar limitar os inconvenientes resultantes dessa dependência pessoal e econômica.

O direito do trabalho, então, corresponde a um sistema jurídico que intervém a favor da parte hipossuficiente da relação (que é sempre a figura do trabalhador), afigurando-se “como um instrumento para a realização dos direitos fundamentais e de cidadania do trabalhador”.⁴¹⁸

sociedade em que as pessoas são juridicamente iguais, mas, de fato, economicamente desiguais, o que as faz também socialmente desiguais. Além disso, o imaginário da igualdade é nela derivado da mediação das coisas e, portanto, da coisificação das pessoas. É, portanto, um imaginário essencial à concretização da exploração do trabalho e da desigualdade que daí decorre” (MARTINS, José de Souza. A Diferença contra a Desigualdade: as identidades sociais dinâmicas. In: CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. WEBER, Silke. DWYER, Tom (orgs.). Desigualdade, Diferença e Reconhecimento. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009. p. 49-50).

⁴¹⁶DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Proteção do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015. p. 45-46.

⁴¹⁷RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 32.

⁴¹⁸RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 32.

Em respeito à finalidade de proteção do trabalhador, o direito do trabalho passou a operar de diversas formas e por diversos meios: através da consagração de normas imperativas; de princípios operacionais destinados a resolver determinados conflitos de fontes; da criação de normas especiais de interpretação; de determinados limites impostos ao legislador e destinados a garantir a própria preservação do direito do trabalho. Conforme Guilherme Machado Dray,⁴¹⁹ é possível identificar, especialmente, quatro “vetores de atuação” do princípio da proteção, que orientam o direito do trabalho – os quais passam a ser analisados.

O primeiro se dá pela criação de um conjunto de normas de natureza imperativa – destinado, em primeira instância, a proteger o trabalhador. Essas normas, esclarece-se, podem ser destinadas a proteger todo e qualquer empregado, assim como podem proteger categorias específicas,⁴²⁰ como é o caso da legislação destinada às mulheres trabalhadoras, por exemplo.

O segundo vetor corresponde à utilização de princípios operacionais, tais como o princípio do tratamento mais favorável, o princípio *in dubio pro operario* e o princípio da condição mais benéfica.⁴²¹

O princípio do tratamento mais favorável é destinado a solucionar especialmente conflitos hierárquicos entre fontes. Assim, no caso de existir mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável – ainda que não seja a que corresponde aos critérios clássicos de hierarquia de normas.⁴²²

O princípio *in dubio pro operario* refere-se ao critério de utilização do julgador ou do intérprete para escolha entre os vários sentidos possíveis de uma norma: aquele que seja mais favorável ao trabalhador.⁴²³ Nesse sentido, Arnaldo Süssekind⁴²⁴ salienta que, objetivando a proteção dos hipossuficientes, que, evidentemente, em caso de dúvida, a interpretação deve ser sempre a favor do

⁴¹⁹DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Proteção do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015. p. 47-48.

⁴²⁰DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Proteção do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015. p. 47-48.

⁴²¹DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Proteção do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015. p. 47-48.

⁴²²RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 43.

⁴²³RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 42.

⁴²⁴SÜSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios Social-Trabalhistas na Constituição Brasileira. In: Revista do TST, vol. 69, nº 1. Brasília: Lex, jan./jun. 2003. p. 30.

economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador.

O princípio da condição mais benéfica não se confunde com o princípio do tratamento mais favorável, anteriormente analisado. Este princípio expressa que a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.⁴²⁵

O terceiro vetor, por sua vez, se dá pela criação de normas de interpretação, que dizem respeito à intervenção de documentos de regulamentação coletiva. E o quarto, por fim, corresponde à consagração de determinados limites internos ou externos quanto à possibilidade de modificar o direito do trabalho – em outras palavras, pela criação de um núcleo irredutível de direitos.⁴²⁶

O princípio protetor (e seus “vetores de atuação”) tem raízes históricas, pois a legislação do trabalho nasceu como reação à exploração dos trabalhadores, numa fase em que a revolução industrial propiciava o fortalecimento das empresas, conforme analisado. Como bem acentua Arnaldo Süssekind,⁴²⁷ a experiência demonstrou que a liberdade contratual clássica não basta para assegurar a igualdade, pois os mais fortes depressa tornam-se opressores. Por isso a necessidade de estabelecer direitos protetivos, antidiscriminatórios.

Em respeito ao princípio da proteção, assim, a legislação laboral surge como uma legislação objetivamente protetora do trabalhador em geral, visto como a parte mais fraca da relação jurídico-laboral, bem como das categorias sociais mais ameaçadas, em vista de sua maior fragilidade na economia da relação.⁴²⁸

Américo Plá Rodríguez⁴²⁹ entende que não é necessária a consagração do princípio da proteção na legislação, na medida em que a própria natureza do princípio o situa acima do direito positivo. Nesse sentido, José Joaquim Gomes Canotilho⁴³⁰ refere que o princípio protetivo corresponde à “orientação de todo o

⁴²⁵RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 43.

⁴²⁶DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Proteção do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015. p. 47-48.

⁴²⁷SÜSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios Social-Trabalhistas na Constituição Brasileira. In: Revista do TST, vol. 69, nº 1. Brasília: Lex, jan./jun. 2003. p. 43-44.

⁴²⁸DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Proteção do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015. p. 48.

⁴²⁹RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 39-40.

⁴³⁰CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 5ª ed. Coimbra: Amedina, 2002. p. 1144.

conjunto de normas, do propósito que as inspira, da ideia central que opera como razão de ser essencial”.

O princípio da proteção, assim, corresponde a um critério de orientação (ao legislador, ao julgador, ao intérprete e ao sistema jurídico), em defesa da parte considerada, desde uma perspectiva lógica, a mais fraca na relação jurídico-laboral, com o objetivo de reduzir a assimetria (em outras palavras, a desigualdade social) existente entre empregado e empregador.

O papel que o princípio assume é decisivo na argumentação e na busca da solução concreta, tornando mais consistentes as soluções apoiadas à luz desse princípio estruturante do direito do trabalho. Uma solução baseada no princípio da proteção pode sustentar de forma decisiva a resolução de casos concretos.⁴³¹

O princípio da proteção ao trabalhador corresponde a um referencial histórico-cultural e ético do direito do trabalho, ou seja, é um “elemento determinante na evolução do sistema normativo e no desenvolvimento interno do sistema juslaboral”.⁴³² Este princípio funciona como um limite interno e externo à modificação do direito do trabalho, como instância de controle axiológico ou valorativo do próprio sistema normativo e como condutor que pode garantir a preservação e a evolução desse ramo do direito dentro do sistema jurídico.

Conforme explicitado anteriormente, o direito do trabalho surgiu como reação à enorme injustiça social, provocada pelo advento da produção em massa, e objetivou, por isso, humanizar as relações de trabalho. Nesse sentido, salienta Guilherme Machado Dray:⁴³³

O direito do trabalho foi finalisticamente concebido para mediar ou reequilibrar o conflito secular entre o capital e o trabalho e para proteger a pessoa que empresta a sua força de trabalho a outrem, razão pela qual se trata de um ramo do direito que, na sua gênese, é essencialmente tutelar e de defesa de uma das partes do contrato – o trabalhador.

A evolução do direito do trabalho se centrou, historicamente, no propósito de

⁴³¹DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Proteção do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015. p. 120.

⁴³²DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Proteção do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015. p. 267-268.

⁴³³DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Proteção do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015. p. 50.

defesa do trabalhador contra as possibilidades de abuso do empregador no exercício do poder de direção (na medida em que a relação de emprego se trata de uma das estruturas sociais que implica dominação de uma parte sobre outra).⁴³⁴ A defesa da posição do trabalhador, por sua vez, foi uma defesa essencialmente centrada na tutela da sua dignidade e dos seus direitos pessoais, de forma a evitar que a disponibilidade da força de trabalho se convertesse, afinal, na disponibilidade da sua vida pessoal em favor do empregador.⁴³⁵

O resultado foi, sobretudo, a criação de normas imperativas – portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho –, visando opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho⁴³⁶ e devem ser aplicadas sempre à luz do princípio da proteção. Conforme Américo Plá Rodríguez,⁴³⁷ “se o legislador se propôs a estabelecer por meio da lei um sistema de proteção do trabalhador, o intérprete desse direito deve colocar-se na mesma orientação do legislador, buscando cumprir o mesmo propósito”.

A flexibilização do direito do trabalho em nenhuma hipótese representa o seu aperfeiçoamento. Trata-se de objetivos e dinâmicas econômicas que apostam na competitividade da economia através da flexibilização das relações laborais⁴³⁸ e que, portanto, não são orientadas para a proteção do trabalhador, mas para a competitividade do tecido empresarial.

Ainda que exista a necessidade de atualização de normas trabalhistas, e conseqüentemente do princípio da proteção, este sempre deverá permanecer como princípio atemporal, devendo funcionar como núcleo irredutível (pelo menos enquanto as relações econômicas forem capitalistas), sob pena de o direito do trabalho correr o risco de extinção ou de implosão.⁴³⁹ Conforme adverte Celso

⁴³⁴WEBER, Max. *Economia e Sociedade*. Vol. 2. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília: Editora UNB, 2009. p. 188.

⁴³⁵DRAY, Guilherme Machado. *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015. p. 402.

⁴³⁶SÜSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios Social-Trabalhistas na Constituição Brasileira. In: *Revista do TST*, vol. 69, nº 1. Brasília: Lex, jan./jun. 2003. p. 43-44.

⁴³⁷RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 30-31.

⁴³⁸DRAY, Guilherme Machado. *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015. p. 194-197.

⁴³⁹DRAY, Guilherme Machado. *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015. p. 506.

Antônio Bandeira de Mello:⁴⁴⁰

Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou de inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra. Isto porque, com ofendê-lo, abatem-se as vigas que os sustentam e alui-se toda a estrutura nelas esforçada.

Salienta Américo Plá Rodríguez⁴⁴¹ que este princípio vigora e é aceito em todo o direito do trabalho, sem estar ligado nem condicionado a determinada concepção ideológica ou política. Trata-se de um princípio geral que deve inspirar todas as normas pertencentes ao direito do trabalho⁴⁴² e que deve ser sempre levado em conta na sua aplicação.⁴⁴³

A função compensatória do princípio reconhece que o direito do trabalho parte de uma situação de desigualdade jurídica entre dois sujeitos privados, em um vínculo de direito privado, o que contraria os axiomas do direito comum. Assumindo essa desigualdade, o princípio da proteção tem, pois, um inegável conteúdo dogmático, como valoração nuclear específica do direito laboral, que faz dele um direito tutelar, que tem como suas projeções diretas as proteções que são aplicadas

⁴⁴⁰MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 12ª ed. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 747-748.

⁴⁴¹RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 33-37.

⁴⁴²“A aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais no trabalho é um aspecto primordial de qualquer proposta orientada à promoção do trabalho decente” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE. PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente. Brasília: Prima Página, 2008. p. 112).

⁴⁴³Para Adriana Wzykowski, “[...] admitir a vulnerabilidade como uma categoria jurídica dentro da lógica do direito contratual é admitir o desafio que encontra o Estado Social ao não ser apenas um garantidor de liberdades e da autonomia contratual dos indivíduos, mas ser um Estado capaz de promover a justiça social, transformando e reduzindo desigualdades sociais, conforme preleciona a Constituição Federal nos artigos 3º, III e 170, VII” (WZYKOWSKI, Adriana. Autonomia Privada e Vulnerabilidade do Empregado: critérios para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 75-76).

à figura do trabalhador, as condições mínimas de trabalho que são fixadas.⁴⁴⁴ É, portanto, função do direito do trabalho “compensar a debilidade contratual originária do trabalhador, no plano individual”.⁴⁴⁵

No entendimento de Mario Elffman,⁴⁴⁶ o direito do trabalho corresponde a um direito de inclusão social, baseado no princípio protetivo, e é perfeitamente compatível com o “princípio de não discriminação segregatória” – na medida em que visa reduzir as assimetrias existentes entre as figuras do empregado e empregador, com o objetivo de proporcionar igualdade material. Esta é a forte conexão entre o direito protetivo do trabalho e o direito da antidiscriminação (e, mais especificamente, a perspectiva da antissubordinação), que brinda as partes de uma relação desigual com substancial tratamento igualitário perante o direito.

Tendo como base as considerações acerca do princípio da proteção – princípio norteador de todo o direito do trabalho, o qual visa nivelar a relação assimétrica entre trabalhador e empregador – evidencia-se a forte aproximação que existe entre o direito do trabalho e o direito da antidiscriminação, de modo que se torna possível afirmar que se tratam de direitos análogos.

Isso porque essas duas vertentes do direito possuem o mesmo objetivo e se utilizam do mesmo procedimento. Ambas enfrentam situações desiguais e assimétricas de poder; e são vocacionadas a proteger a parte mais fraca dessas relações (há uma vocação de enfrentar injustiças decorrentes de dominantes em detrimento de dominados comum às duas vertentes).

Há, portanto, um objetivo em comum, que é o de estabelecer igualdade material. O direito da antidiscriminação e o direito do trabalho visam promover o direito à igualdade efetivo perante a lei, e através do mesmo procedimento, qual seja, de tratar de forma desigual os desiguais, de estabelecer tratamentos diferenciados legítimos.

O objeto, no entanto, das duas vertentes do direito, é diferente. O direito do trabalho tem como objeto as relações de trabalho e a regulação da assimetria

⁴⁴⁴RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho. Lisboa: Almedina, 2000. p. 416-417.

⁴⁴⁵FERNANDES, António Monteiro. Direito do Trabalho. 17ª ed. Coimbra: Almedina, 2014. p. 25.

⁴⁴⁶ELFFMAN, Mario. Do Direito do Trabalho a um Direito de Inclusão Social. Tradução de Evaristo Gallego Iglesias. In: VARGAS, Luiz Alberto de. FRAGA, Ricardo Carvalho (coords.). Avanços e Possibilidades do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 132.

existente entre empregadores e empregados, com o objetivo de diminuir a hipossuficiência⁴⁴⁷ do trabalhador em face do empregador. O objeto do direito da antidiscriminação é mais amplo, na medida em que essa vertente do direito enfrenta discriminações em variadas esferas (entre elas, inclusive, a trabalhista).

Dessa forma, o direito da antidiscriminação e o direito do trabalho, em que pese tenham objetos diferentes, têm como objetivo justamente proporcionar igualdade material entre os indivíduos, ao considerar legítimos e necessários os tratamentos diferenciados direcionados àqueles que, por determinados motivos, são desiguais. Busca-se, no caso das duas vertentes do direito, o equilíbrio entre partes desiguais, o nivelamento de assimetrias, o que é fundamental para se proporcionar a igualdade material (o equilíbrio nas relações).

Diante disso, a garantia aos empregados das regras protetivas do direito do trabalho corresponde à garantia do direito à igualdade, nos termos em que preconiza o direito da antidiscriminação.

Por fim, conforme referido anteriormente, o conceito de igualdade material não pressupõe que as partes sejam – ou se tornem – iguais entre si. Nesse sentido, não é possível afirmar que o direito protetivo do trabalho (cujo objetivo é estabelecer igualdade material na relação de emprego) implica que empregado e empregador se tornem partes idênticas. Ao contrário, a igualdade material pressupõe a existência de partes desiguais que, através do estabelecimento de tratamentos diferenciados a uma delas, passam a ter uma relação mais equilibrada, ou seja, menos assimétrica em termos de poder.

⁴⁴⁷Esclarece-se que o direito da antidiscriminação visa erradicar a desigualdade existente entre grupos; enquanto o direito protetivo do trabalho visa reduzir as assimetrias existentes entre empregado e empregador (e tornar a relação de emprego o mais equilibrada possível). No caso do direito do trabalho, especificamente, o pleno equilíbrio é impossível de se atingir, na medida em que a subordinação é um pressuposto/requisito próprio da relação de emprego.

2. REFORMA TRABALHISTA: UMA VIOLAÇÃO AO DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO?

O termo “reforma trabalhista” não diz respeito somente à Lei nº 13.467, de 2017, mas sim ao desmantelamento que ocorreu na legislação trabalhista a partir do referido ano. O termo diz respeito, também, a outras leis e medidas – como a Lei nº 13.429, também de 2017, relativa à terceirização, entre outras medidas tomadas que representam a quebra da espinha dorsal do direito do trabalho – qual seja, a proteção dos trabalhadores.

No presente capítulo, as principais alterações advindas com a Lei nº 13.467, de 2017, serão analisadas, bem como outras alterações legislativas que se enquadram neste projeto de “reforma trabalhista”. O objetivo é discutir se essas normas violam o princípio protetivo e, conseqüentemente, o direito à igualdade e à não discriminação – direitos civis e políticos consagrados no âmbito do direito internacional dos direitos humanos e na Constituição Federal Brasileira.

Para isso, primeiramente, faz-se necessária uma análise do processo de desmantelamento dos direitos trabalhistas que se iniciou no final da década de 80 até a reforma trabalhista de 2017, bem como do discurso utilizado para justificar a necessidade de alteração da legislação laboral, questões que serão explicitadas nos tópicos a seguir.

2.1. O DESMANTELAMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS: DO FINAL DA DÉCADA DE 80 ATÉ A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Em que pese a evidenciada necessidade de estabelecer direitos protetivos para proporcionar uma situação de equidade – e para a própria manutenção do sistema, na medida em que o poder de consumo gira o mercado interno –, logo após a consagração dos direitos trabalhistas na Constituição Federal de 1988,⁴⁴⁸ analisados no capítulo anterior, iniciaram-se várias ações visando a flexibilização ou o esvaziamento dessas normas constitucionais, baseadas no pressuposto de

⁴⁴⁸BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

que o trabalho, por ser apenas um fator da produção, deve sempre ter o menor custo, para que proporcione mais lucro.⁴⁴⁹

Ao final da década de 80 e no início da década de 90, a própria doutrina trabalhista foi responsável pela disseminação de uma leitura restritiva da Constituição de 1988, no que se refere aos direitos sociais e, especialmente, aos direitos trabalhistas. Até mesmo a doutrina trabalhista, desse modo, apresentava a necessidade de eliminação de direitos, afirmando que os trabalhadores estavam submetidos à informalidade por conta dos rigores da legislação, entre outros argumentos. Citam-se, a título exemplificativo, os textos: “Impacto das Novas Tecnologias no âmbito das Relações Individuais do Trabalho”, de 1987, escrito por Cássio Mesquita Barros Jr.;⁴⁵⁰ “O Moderno Direito do Trabalho”, de 1994, escrito por Luiz Carlos Amorim Robortella;⁴⁵¹ e “O Princípio de Proteção em Xeque”, de 2003, escrito por Arion Sayão Romita.⁴⁵² O efeito da difusão desse pensamento foi a desestruturação legislativa que ocorreu na década de 1990 e nas décadas seguintes.⁴⁵³

Marcelo Badaró Mattos,⁴⁵⁴ na sua obra “A Classe Trabalhadora: de Marx ao nosso tempo”, explicita que o peso do desemprego se elevou no Brasil a partir dos anos 1990 – o que constitui um fato importante para compreender como o avanço da precarização das relações de trabalho encontrou um terreno fértil desde então.

Relativamente a este período, merecem ser mencionadas, a título exemplificativo: as terceirizações, que foram previstas através das Leis nº 8.031,

⁴⁴⁹SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social. São Paulo: LTr, 2000. p. 186.

⁴⁵⁰BARROS JR., Cássio Mesquita. Impacto das Novas Tecnologias no âmbito das Relações Individuais do Trabalho. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:1987;1000431473>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁵¹ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O Moderno Direito do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 1994.

⁴⁵²ROMITA, Arion Sayão. O Princípio de Proteção em Xeque. São Paulo: LTr, 2003.

⁴⁵³SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Por que Atacam a Justiça do Trabalho e por que é Necessário Defendê-la? In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência II: defesa e crítica da Justiça do Trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2018. p. 17-18.

⁴⁵⁴MATTOS, Marcelo Badaró. A Classe Trabalhadora: de Marx ao nosso tempo. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 86.

de 1990,⁴⁵⁵ e nº 9.491, de 1997;⁴⁵⁶ a Lei nº 8.860, de 1994,⁴⁵⁷ que acrescentou o § 6º ao artigo 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, limitando a percentagem do salário in natura; a Lei nº 8.949, de 1994,⁴⁵⁸ que acrescentou o parágrafo único ao artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas de trabalho e seus associados “nem entre estes e os tomadores de serviços daquela” – o que representou um instrumento de burla aos direitos dos trabalhadores; o julgamento do Tribunal Superior do Trabalho, em 1995, no sentido de considerar a greve dos petroleiros como abusiva;⁴⁵⁹ a Medida Provisória nº 860, de 1995⁴⁶⁰ (convertida, após inúmeras reedições, na Lei nº 10.101, de 2000),⁴⁶¹ que definiu a natureza não salarial da participação nos lucros e resultados; a Medida Provisória nº 1.053, de 1995⁴⁶² (convertida, após inúmeras reedições, na Lei nº 10.192, de 2001),⁴⁶³ que instaurou maior controle sobre a atividade sindical; as Medidas Provisórias nº 1.709 e 1.709-1, de 1998,⁴⁶⁴ que instituíram o trabalho a tempo parcial e a ampliação do prazo de compensação do banco de horas para um ano; e, por fim, a previsão da extinção da Justiça do Trabalho, em 1999, através da Proposta de Emenda

⁴⁵⁵BRASIL. Lei nº 8.031, de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8031.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁵⁶BRASIL. Lei nº 9.491, de 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9491.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁵⁷BRASIL. Lei nº 8.860, de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8860.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁵⁸BRASIL. Lei nº 8.949, de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8949.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁵⁹ROMÃO, Lisbôa Frederico. A Greve do Fim do Mundo: petroleiros 1995: a expressão fenomênica da crise fordista no Brasil. Disponível em: <<http://centrovictormeyer.org.br/wp-content/uploads/2010/04/Greve-dos-Petroleiros-1995-FredericoLisb%C3%B4a-Rom%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁶⁰BRASIL. Medida Provisória nº 860, de 1995. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/1995/medidaprovisoria-860-27-janeiro-1995-377406-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁶¹BRASIL. Lei nº 10.101, de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁶²BRASIL. Medida Provisória nº 1.053, de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/Antigas/1053.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁶³BRASIL. Lei nº 10.192, de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁶⁴BRASIL. Medidas Provisórias nº 1.709 e 1.709-1, de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1709.htm> e <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1709-1.htm>, respectivamente. Acesso em: 08 set. 2020.

Constitucional nº 96, de 1992,⁴⁶⁵ pelo então Deputado Aloysio Nunes.

Nos anos seguintes, outras formas de desestruturação dos direitos conquistados até 1988 continuaram ocorrendo. Exemplificativamente, citam-se: a Lei nº 9.957, de 2000,⁴⁶⁶ que criou as Comissões de Conciliação Prévia no âmbito da empresa (com poderes para conciliar e dar quitação aos direitos trabalhistas, além de condicionar o acesso à Justiça ao fornecimento de certidão de tentativa frustrada de conciliação); a Lei nº 10.820, de 2003,⁴⁶⁷ que passou a permitir desconto no salário para obtenção de financiamento bancário; o movimento público inaugurado pelo então Ministério do Trabalho, em 2004, sobre a necessidade de uma “faxina” na Consolidação das Leis do Trabalho – ocasião na qual “criou-se um Conselho para pôr em discussão a legislação social, o que, por si só, permitiu que a legislação trabalhista fosse, mais uma vez, alvo de vários ataques”;⁴⁶⁸ a Lei nº 11.101, de 2005,⁴⁶⁹ que retirou do crédito trabalhista (superior a 150 salários mínimos) o caráter privilegiado com relação a outros créditos e buscou eliminar a sucessão trabalhista; em 2006, a proposta de Emenda Aditiva nº 3 ao Projeto de Lei Complementar nº 7.272, de 2005,⁴⁷⁰ que objetivava a retirada do poder de fiscalização dos auditores fiscais do trabalho; o Projeto de Lei⁴⁷¹ apresentado em 2007, pelo então Deputado Cândido Vaccarezza, que previa uma modificação total da Consolidação das Leis do Trabalho, através da flexibilização de vários direitos;

⁴⁶⁵BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 96, de 1992. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14373>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁶⁶BRASIL. Lei nº 9.957, de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9957.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁶⁷BRASIL. Lei nº 10.820, de 2003. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2003/lei-10820-17-dezembro-2003-497441-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁶⁸SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho. Vol. I. Parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 408.

⁴⁶⁹BRASIL. Lei nº 11.101, de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁷⁰BRASIL. Projeto de Lei Complementar nº 7.272, de 2005. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=292639>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁷¹BRASIL. Projeto de Lei nº 1987, de 2007. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=525544>. Acesso em: 08 set. 2020.

e, conforme aponta Jorge Luiz Souto Maior,⁴⁷² o movimento de reivindicação pública em torno da flexibilização das leis trabalhistas do país, como forma de combater os efeitos da crise financeira que se instaurara em 2008.

Os anos seguintes transcorreram sem grandes alterações legislativas, no entanto, algumas questões merecem destaque, sobretudo a partir de 2011: em junho de 2011, o Projeto de Lei nº 4.330,⁴⁷³ o qual tem como objetivo ampliar, sem qualquer limite, a terceirização, voltou a tramitar; no ano de 2012, a Confederação Nacional da Indústria publicou um documento intitulado “101 Propostas para Modernização Trabalhista”,⁴⁷⁴ o qual apresentava claramente o objetivo de reduzir os custos do emprego formal; e o fato de que – transcorridos os anos de 2013 e 2014, marcados, sobretudo, pelos movimentos sociais (iniciados pelo “movimento passe livre”) e pela Copa do Mundo que ocorrera no Brasil –, no final do ano de 2015, a Lei nº 13.255, de 2016,⁴⁷⁵ estabeleceu uma redução de 50% nas dotações para o custeio da Justiça do Trabalho, além de um corte de 90% nos gastos destinados a investimentos da referida Justiça especializada. Destaca-se que, na apresentação dos motivos para a realização do corte, o relator do Projeto de Lei afirma que está propondo uma espécie de “punição” pelo fato de a Justiça do Trabalho estar atuando de forma protetiva em face dos trabalhadores. A partir deste momento, o discurso no sentido contrário à aplicação do direito protetivo do trabalho – o qual será aprofundado posteriormente – ganha força.⁴⁷⁶

Observa-se, diante disso, desde o final da década de 80, uma tentativa de retomar o modelo de legislação anterior. No entanto, conforme István Mészáros,⁴⁷⁷

⁴⁷²SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho. Vol. I. Parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 414.

⁴⁷³BRASIL. Projeto de Lei nº 4.330, de 2004. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁷⁴BRASIL, Confederação Nacional da Indústria. 101 Propostas para Modernização Trabalhista. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁷⁵BRASIL. Lei nº 13.255, de 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13255.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁷⁶SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Por que Atacam a Justiça do Trabalho e por que é Necessário Defendê-la? In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência II: defesa e crítica da Justiça do Trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2018. p. 19-21.

⁴⁷⁷MÉSZÁROS, István. A Montanha que Devemos Conquistar: reflexões acerca do Estado. Tradução de Maria Izabel Lagoa. São Paulo: Boitempo, 2015. p. 177.

as respostas viáveis de longo prazo requerem incomparáveis maiores esforços do que tentar seguir uma estratégia supostamente bem-sucedida no passado, na medida em que exigem o desafio de uma mudança estrutural radical. Por isso, de acordo com o autor, “é muito duvidoso que o que ‘deu certo’ na linha conservadora da menor resistência funcione no médio prazo, muito menos no longo prazo”.

No início de 2016, o seguimento empresarial começou a exigir das suas entidades representativas um posicionamento mais firme a favor do impeachment da então Presidente da República Federativa do Brasil, Dilma Rousseff, e das consequentes “reformas estruturais”, entre elas a “reforma trabalhista”, tidas como necessárias para remover o país da crise econômica.⁴⁷⁸

O discurso utilizado para fomentar a reforma trabalhista de 2017, bem como os trâmites do projeto de lei até sua entrada em vigor, serão explicitados no tópico a seguir.

2.2. O DISCURSO DE JUSTIFICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA: A CRISE ECONÔMICA E O EXCESSO DE DIREITOS LABORAIS

O processo que resultou na reforma trabalhista de 2017⁴⁷⁹ iniciou-se em 08 de junho de 2016, quando um grupo de cento e cinquenta empresários, de diversos setores, dada a oportunidade da crise política, se encontrou com o então Presidente Interino Michel Temer, com o intuito de expressar apoio ao governo e lembrá-lo do compromisso que havia sido assumido com relação às reformas estruturais – relativas, especialmente, à previdência e à legislação trabalhista.⁴⁸⁰

O governo, a partir de então, passou a externar o seu acordo com o setor

⁴⁷⁸SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Por que Atacam a Justiça do Trabalho e por que é Necessário Defendê-la? In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência II: defesa e crítica da Justiça do Trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2018. p. 21-22.

⁴⁷⁹Processo que criou, nas palavras de Maurício Godinho Delgado e Guilherme Guimarães Feliciano, uma “modernização conservadora” ou uma “modernização excludente” do direito do trabalho, na qual se beneficia apenas o setor empresarial (FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 9).

⁴⁸⁰SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A História da Ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 18.

empresarial. Ainda em junho de 2016, o então Ministro do Trabalho afirmou: “precisamos ter contrato de trabalho que explicita as regras mais claramente, a respeito dos direitos e garantias do trabalhador”. Para justificar, de forma indireta, a ampliação da terceirização, também afirmou que é preciso regulamentar “os serviços especializados” (como se algum serviço não o fosse). O então Ministro da Casa Civil, por sua vez, afirmou que “a década de 40, 46, ficou para trás há muito tempo” e que “essa questão do pactuado versus legislado, com sobreposição do pactuado sobre o legislado, isso é o mundo [...] diante da competitividade que se estabeleceu para se ter emprego”.⁴⁸¹

O cenário passou a ser tão favorável ao setor econômico que, em julho de 2016, o então Presidente da Confederação Nacional da Indústria afirmou, em uma entrevista:⁴⁸²

Sobre as questões trabalhistas, nós vimos agora a França promovendo [uma reforma] sem enviar para o Congresso Nacional. O governo tomou a decisão. Nós, aqui no Brasil, temos [jornada de] 44 horas de trabalho semanal. As centrais sindicais tentam passar para 40. E a França, que tem 36 [horas semanais], passou para a possibilidade de até 80 horas [semanais] e até 12 horas diárias. [...] A razão disso é muito simples: a França perdeu competitividade na indústria e a França está revendo [a legislação trabalhista]. E nós temos de estar abertos a mudanças.⁴⁸³

Observa-se, portanto, que neste período iniciaram-se as manifestações públicas em defesa de uma “modernização” da legislação trabalhista, no sentido de flexibilizar direitos.

Outros fatores merecem consideração no que diz respeito a este período.

⁴⁸¹SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 'Ministros' do Trabalho e da Casa Civil, por que não se calam? Disponível em: <<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Politica/-Ministros-do-Trabalho-e-da-Casa-Civil-por-que-nao-se-calam-/4/36310>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁸²MATOSO, Filipe. ALEGRETTI, Laís. Presidente da CNI fala em mudar lei trabalhista e cita jornada de 80 horas. G1, Brasília, 08/07/2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/07/cni-elogia-meta-fiscal-de-2017-mas-se-diz-contr-aumento-impostos.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁸³Salienta-se que Robson Braga equivocou-se ao falar da reforma trabalhista adotada na França. A reforma prevê jornada semanal de 60 horas, e não de 80, conforme referido. Ainda, a previsão é referente a casos excepcionais (MATOSO, Filipe. ALEGRETTI, Laís. Presidente da CNI fala em mudar lei trabalhista e cita jornada de 80 horas. G1, Brasília, 08/07/2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/07/cni-elogia-meta-fiscal-de-2017-mas-se-diz-contr-aumento-impostos.html>>. Acesso em: 08 set. 2020).

Primeiramente, a posição que o Supremo Tribunal Federal assumiu, como um “agente da reforma”. Em que pese o tribunal superior procurasse manter inabalados os princípios do direito do trabalho (e a própria autoridade da Justiça do Trabalho), diversas foram as decisões que flexibilizaram direitos – as quais favoreceram, de certo modo, o discurso que defendia a necessidade de flexibilização da legislação laboral.⁴⁸⁴

A título exemplificativo, citam-se os julgamentos da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4842,⁴⁸⁵ através da qual o Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou constitucional o dispositivo da Lei nº 11.901, de 2009,⁴⁸⁶ que estipula a jornada de trabalho de bombeiros civis em doze horas para cada trinta e seis horas de descanso, com a limitação de jornada máxima de trinta e seis horas semanais, contrariando a limitação de jornada estabelecida no artigo 7º da Constituição Federal,⁴⁸⁷ e o julgamento do Recurso Extraordinário nº 693456,⁴⁸⁸ Tema 531, o qual declarou a constitucionalidade do desconto do salário nos dias de greve – constringendo os trabalhadores do serviço público a não mais exercer esse direito.

Outro fator que desencadeou o aceleração do projeto de reforma trabalhista corresponde às informações, liberadas pela grande mídia, sobre o

⁴⁸⁴SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A História da Ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 18.

⁴⁸⁵BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4842. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4292176>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁸⁶BRASIL. Lei nº 11.901, de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁸⁷Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁴⁸⁸BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 531 (RE 693456). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4255687&numeroProcesso=693456&classeProcesso=RE&numeroTema=531>>. Acesso em: 08 set. 2020.

envolvimento do então Presidente Michel Temer em escândalos de corrupção.⁴⁸⁹ Conforme salientam Jorge Luiz Souto Maior e Bruno Gilga Sperb Rocha,⁴⁹⁰ o governo pretendia, mediante o andamento da reforma trabalhista, abafar os efeitos nefastos relacionados a essas notícias.

Além dos fatores mencionados, evidentemente, também existia a pressão do setor empresarial para que fosse levada adiante a promessa de realizar a “impopular” reforma trabalhista, conforme mencionado anteriormente.⁴⁹¹

Destaca-se que, antes da reforma propriamente dita, outros Projetos de Lei foram apresentados ou movimentados, como foi o caso do Projeto de Lei nº 4302, de 1998,⁴⁹² o qual rapidamente transformou-se na Lei nº 13.429, de 2017⁴⁹³ (a qual será analisada em tópico específico), sobre terceirização.

O próprio Projeto de Lei nº 6.787, de 2016,⁴⁹⁴ inicialmente, quando proposto, tinha apenas nove páginas e alterava sete artigos da Consolidação das Leis do Trabalho.⁴⁹⁵ No entanto, em apenas quatro meses⁴⁹⁶ esse Projeto de Lei se transformou em um texto com cento e trinta e duas páginas, propondo a alteração

⁴⁸⁹PERES, Eraldo. Temer é gravado por dono da JBS em conversa sobre Cunha. Folha de São Paulo, Poder, São Paulo/Brasília, 17/05/2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2017/05/1884926-audio-mostra-temer-dando-aval-a-compra-do-silencio-de-cunha-diz-jornal.shtml?origin=folha#article-aside>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁹⁰SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A História da Ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 21.

⁴⁹¹SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A História da Ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 18.

⁴⁹²BRASIL. Projeto de Lei nº 4302, de 1998. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁹³BRASIL. Lei nº 13.429, de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁹⁴BRASIL. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁹⁵BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁹⁶Se considerar, no entanto, que a tramitação teve início em 09 de fevereiro de 2017, quando foi instalada a Comissão Especial da Reforma e eleito como relator o então Deputado Rogério Marinho, o tempo é menor, em torno de dois meses.

de mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (entre artigos e parágrafos), todos no mesmo sentido: de proteger os grandes conglomerados econômicos.⁴⁹⁷

O substitutivo do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016,⁴⁹⁸ em abril de 2017 foi aprovado na Câmara dos Deputados e, em maio de 2017, começou a tramitar no Senado, tornando-se o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.⁴⁹⁹

O discurso utilizado para defender a urgente reforma da Consolidação das Leis do Trabalho⁵⁰⁰ foi baseado, especialmente, em dois argumentos: na melhora da economia nacional e na redução do desemprego. Esses argumentos são evidenciados na própria justificativa do Projeto de Lei, elaborada pelo relator, então Deputado Roberto Marinho.⁵⁰¹

O combate ao desemprego é mencionado em diversas passagens da justificativa:⁵⁰²

Novas profissões surgiram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas permanecem as mesmas. Inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos. O respeito às escolhas individuais, aos desejos e anseios particulares é garantido pela nossa Lei Maior. Não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros negando-os o seu direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade [...]. É com essa visão particular que vislumbramos a presente modernização: a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o

⁴⁹⁷SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A História da Ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 23.

⁴⁹⁸BRASIL. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁴⁹⁹BRASIL. Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁰⁰BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁰¹BRASIL. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁰²BRASIL. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 08 set. 2020.

mundo real [...]. O nosso compromisso é com o Brasil. É com os mais de 13 milhões de desempregados, 10 milhões de desalentados e subempregados totalizando 23 milhões de brasileiros e brasileiras que foram jogados nessa situação por culpa de equívocos cometidos em governos anteriores.

A crise econômica também é mencionada em diversas passagens da justificativa, assim como a necessidade de criar uma legislação favorável ao setor empresarial. Em um dos trechos, consta a afirmação: “o povo anseia por liberdade, anseia por emprego, deseja poder empreender com segurança”.⁵⁰³

O momento pelo qual passamos é simbólico. Desde 1901, ano em que primeiro se aferiu o Produto Interno Bruto do país, não passamos por uma situação tão difícil. Já são três anos consecutivos de crescimento negativo, de perdas econômicas, de perda de conquistas. São pessoas que, de uma hora para outra, perdem seus empregos, se veem afundadas em dívidas e tomadas pela desesperança [...]. A legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas. [...] Essa modernização trabalhista deve então assumir o compromisso não apenas de manter os direitos dos trabalhadores que possuam um emprego formal, mas também de proporcionar o ingresso daqueles que hoje não possuem direito algum. [...] Não resta dúvida de que, hoje, a legislação tem um viés de proteção das pessoas que estão empregadas, mas a rigidez da CLT acaba por deixar à margem da cobertura legal uma parcela imensa de trabalhadores, em especial, os desempregados e o trabalhadores submetidos ao trabalho informal.⁵⁰⁴

Afirma, ainda, o relator: “Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia”.⁵⁰⁵

Outros dois argumentos bastante utilizados para fomentar a flexibilização da

⁵⁰³BRASIL. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁰⁴BRASIL. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁰⁵BRASIL. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 08 set. 2020.

legislação laboral, os quais foram também expressos na justificativa do projeto,⁵⁰⁶ são o intuito de proporcionar segurança jurídica à população e de reduzir o número de processos – julgado como excessivo – que tramita na Justiça do Trabalho.

Relativamente à segurança jurídica, consta na justificativa:⁵⁰⁷

Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro, o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países. Como já foi mencionado, é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e as suas consequências, tais como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho.

Sobre o número de processos existente na Justiça Especializada, assim registrou o relator Rogério Marinho:⁵⁰⁸

No que tange ao excesso de processos tramitando na Justiça do Trabalho, é certo que muitos deles decorrem do descumprimento intencional da lei pelo empregador, mas não podemos desprezar uma grande quantidade que decorra do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas, em conjunto com regras processuais que estimulam o ingresso de ações e a interposição de infundáveis recursos, apesar dos esforços empreendidos pelo TST para redução do tempo de tramitação dos processos. [...] Portanto a modernização das leis trabalhistas também será importante para conter o avanço dessa excessiva busca pelo Judiciário para solução dos conflitos entre as partes, pautando não só o desestímulo ao ativismo judicial, mas criando mecanismos que estimulem a solução desses conflitos antes que seja necessário submetê-los ao Poder Judiciário. [...] Em suma, é urgente a alteração da legislação vigente, que configura um verdadeiro convite à litigância [...].

Quanto ao número de processos que tramita na Justiça do Trabalho, em

⁵⁰⁶BRASIL. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁰⁷BRASIL. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁰⁸BRASIL. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 08 set. 2020.

sentido oposto à justificativa expressa pelo relator, o Conselho Nacional de Justiça⁵⁰⁹ aponta, em suas pesquisas, que a rescisão do contrato de trabalho e o inadimplemento de verbas rescisórias são os temas presentes no maior número de casos do Poder Judiciário. Os demais assuntos que aparecem com frequência, além das verbas rescisórias, são: seguro desemprego, remuneração, verbas indenizatórias, diferenças salariais e responsabilidade civil do empregador e indenização por dano moral.

O discurso adotado em prol da reforma trabalhista de 2017 – resumido na justificativa do projeto, conforme analisado – foi, em diversas ocasiões, corroborado por figuras importantes pertencentes ao âmbito jurídico-laboral. O então Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ives Gandra da Silva Martins Filho, por exemplo, referia, ao defender, “para um Brasil maior, um Estado menor”:⁵¹⁰

Do jeito que está vamos aumentar o desemprego, então temos que fazer alguma coisa. [...] Se nós não resolvermos o problema trabalhista, se não tiver alguma coisa para reestruturar a nossa economia, podemos desestruturá-la a tal ponto que daí estaríamos caminhando para uma Venezuela.

Essa, entre outras falas públicas (incluindo de outros operadores do direito do trabalho), forneciam sustentação para que o projeto de flexibilização da legislação trabalhista prosseguisse.

Durante este período de tramitação do projeto, uma pesquisa do Datafolha apontou que 64% dos brasileiros compreendia que a reforma trabalhista privilegiaria apenas os interesses empresariais.⁵¹¹ No entanto, a mídia⁵¹² seguia

⁵⁰⁹BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Relatório: Justiça em Números. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/09/ccbf89236e608e0c2bc755bee863b68a.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵¹⁰BRAGON, Ranier. Presidente do TST pede reforma trabalhista para Brasil não virar Venezuela. Jornal Folha de São Paulo, Brasília, 16/02/2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/02/1859315-presidente-do-tst-defende-reforma-trabalhista-sob-risco-de-brasil- virar-uma-venezuela.shtml>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵¹¹Para 64% dos brasileiros, novas leis trabalhistas beneficiam os patrões. Jornal Folha de São Paulo, São Paulo, 01/05/2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880028-para-60-dos-brasileiros-novas-leis-trabalhistas-beneficiam-os-patroes.shtml>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵¹²Dores da Democracia. Jornal Folha de São Paulo, São Paulo, 02/05/2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2017/05/1880242-dores-da-democracia.shtml?origin=folha>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ratificando a ideia de que os governos não devem atender os desejos da maior parte da população, se assim exigirem as necessidades econômicas.⁵¹³

O discurso utilizado, corroborado pela mídia,⁵¹⁴ pode ser compreendido como o uso de uma “metodologia do poder”, voltada a otimizar a condição do indivíduo como influenciável⁵¹⁵ pelo discurso.⁵¹⁶ Conforme aduz Joel Felipe Lazzarin,⁵¹⁷ “submetido a tais condições, o indivíduo experimenta uma atrofia em sua capacidade de se autodeterminar intelectualmente, fazendo com o que o seu modo de pensar e a sua percepção de mundo sejam facilmente influenciáveis”.

A existência de deficiências técnicas foi reconhecida no Projeto, mas, para evitar que o documento fosse aprovado com emendas (o que implicaria o retorno à Câmara), constou no parecer a recomendação de que o Presidente da República, por meio de medidas provisórias, promovesse as alterações propostas.⁵¹⁸ Diante disso, em junho de 2017, o Plenário do Senado aprovou, sob regime de urgência,

⁵¹³Sobre a rejeição da população, salienta-se que, pressionado, o relator da reforma trabalhista na Câmara, Deputado Rogério Marinho, em maio de 2017, em Audiência Pública no Senado Federal, chegou a afirmar explicitamente que a reforma era “fruto de uma ruptura do processo democrático” (MARTINS, Juliane Caravieri. BARBOSA, Magno Luiz. MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Reforma Trabalhista em Debate: Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 23).

⁵¹⁴SILVA, Victor Hugo. Reforma trabalhista não é a ideal, mas é necessária, dizem especialistas. Portal IG, Brasil Econômico, São Paulo, 28/04/2017. Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2017-04-28/reforma-trabalhista-especialistas.html>>. Acesso em: 08 set. 2020; CAMARGO, Marcelo. Excessos tornaram a reforma trabalhista necessária, diz TST. Exame/Estadão Conteúdo, São Paulo, 17/05/2017. Disponível em: <<https://exame.com/economia/excessos-tornaram-a-reforma-trabalhista-necessaria-diz-tst/>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵¹⁵LAZZARIN, Joel Felipe. Os Dispositivos de Poder e a Construção da Subjetividade do Excluído em Michel Foucault: implicações jurídicas e desafios sociais. Porto Alegre: Evangraf, 2012. p. 133.

⁵¹⁶É o que ocorre quando parte da classe trabalhadora, que vem sofrendo há décadas com os efeitos da desindustrialização, da ampliação das desigualdades e do aumento da pobreza, adere a discursos como os utilizados para justificar a reforma trabalhista, que prometem a melhora da economia mediante a supressão de direitos (CARVALHO, Laura. Valsa Brasileira: do boom ao caos econômico. São Paulo: Todavia, 2018. p. 181).

⁵¹⁷LAZZARIN, Joel Felipe. Os Dispositivos de Poder e a Construção da Subjetividade do Excluído em Michel Foucault: implicações jurídicas e desafios sociais. Porto Alegre: Evangraf, 2012. p. 133.

⁵¹⁸SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A História da Ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 25.

o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017,⁵¹⁹ sem modificações. Na ocasião, cumpre mencionar, o Portal do Senado apresentava uma pesquisa na qual 172.168 pessoas se posicionavam contra o Projeto, e somente 16.791 a favor.⁵²⁰

Em julho de 2017, o governo sancionou o Projeto de Lei e foi publicada, então, a Lei nº 13.467, de 2017,⁵²¹ a qual entrou em vigor em novembro do mesmo ano.

Trata-se, portanto, de um documento elaborado às pressas, direcionado unicamente para atender interesses exclusivos de um setor da sociedade. A Lei nº 13.467 de 2017⁵²² pode ser considerada uma demonstração explícita de poder do setor econômico – e, para o governo de Michel Temer, uma possibilidade de sobrevivência, diante da crise política do período.⁵²³

O resultado alcançado é uma reforma que altera todo o direito do trabalho, como estratégia econômica – a nova lei é nitidamente estabelecida para suprimir direitos⁵²⁴ e conseqüentemente reduzir o custo do trabalho, para que este

⁵¹⁹BRASIL. Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵²⁰BRASIL. Consulta Pública: PLC 38/2017. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵²¹BRASIL. Lei nº 13.467, de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵²²BRASIL. Lei nº 13.467, de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵²³SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A História da Ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 27.

⁵²⁴No que diz respeito à jornada de trabalho, por exemplo, diversas foram as alterações extremamente prejudiciais aos trabalhadores advindas com a Lei nº 13.467, de 2017. Citam-se, a título exemplificativo, o artigo 59-A, o qual universaliza a jornada de doze horas prestadas por trinta e seis horas de descanso (que anteriormente era excepcional, conforme preconizava a Consolidação das Leis do Trabalho, devido ao prejuízo causado aos trabalhadores), e o artigo 611-A, inciso III, que permite a supressão dos períodos de intervalo. Em que pese inúmeras pesquisas comprovem que a extensa jornada de trabalho e a não concessão de intervalos estejam fortemente relacionadas com uma série de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o parágrafo único do artigo 611-B, incluído pela reforma trabalhista, expressa que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”. Desse modo, a “modernização” trabalhista estabeleceu novos tratamentos para o cômputo do trabalho em horas – alterações absolutamente perversas para os trabalhadores, as quais violam as normas supranacionais alusivas ao tema, além de dispositivos constitucionais e toda uma

proporcione mais lucro ao setor empresarial –, e, conforme Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior,⁵²⁵ “sem o mínimo cuidado linguístico, epistêmico ou teórico”.

Para Raúl Alberto Fernández,⁵²⁶ os processos flexibilizadores de direitos nascem, justamente, como consequência de desacertadas políticas econômicas impostas, as quais fazem com que a economia se mostre impotente para gerar postos de trabalho. Isso faz com que vários setores da população acreditem que, com a redução do custo laboral, melhora a competitividade das empresas, fazendo, com isso, crescer a economia e reduzir os altos níveis de desemprego.

Observa-se que a reforma trabalhista de 2017 não seguiu, em seu trâmite, as orientações da Organização Internacional do Trabalho, no que diz respeito ao necessário “diálogo social” para viabilizar a alteração da legislação trabalhista. A expressão “diálogo social”⁵²⁷ corresponde ao

[...] termo que descreve a participação dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos na tomada de decisões em matéria de emprego e locais de trabalho. Inclui todos os tipos de negociação, consulta e troca de informações entre os representantes destes grupos sobre interesses comuns nas políticas económicas, laborais e sociais. O diálogo social é simultaneamente um meio para alcançar o progresso social e económico e um objetivo em si mesmo, na medida em que dá voz às pessoas e lhes permite participar nas suas sociedades e locais de trabalho.

Para Organização Internacional do Trabalho, quando os interesses de

histórica e sólida tradição jurisprudencial nacional protetiva (COSTA NETO, Antonio Cavalcante da. SILVA, Paulo Henrique Tavares da. Mercado de Horas: acerca do novo e cruel modelo de exploração do trabalho implementado pela “reforma trabalhista” brasileira. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 124).

⁵²⁵SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Por que Atacam a Justiça do Trabalho e por que é Necessário Defendê-la? In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência II: defesa e crítica da Justiça do Trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2018. p. 21-22.

⁵²⁶FERNÁNDEZ, Raúl Alberto. A Internalização do Direito do Trabalho. Tradução de Washington Gularte. In: VARGAS, Luiz Alberto de. FRAGA, Ricardo Carvalho (coords.). Avanços e Possibilidades do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 100.

⁵²⁷ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Diálogo Social. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666272.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

diferentes segmentos da sociedade não são coincidentes, é consensual que “as pessoas afetadas pelas decisões devem poder expressar as suas necessidades, participar nos processos de decisão e influenciar as decisões finais, para que os governos e outros decisores cheguem a um equilíbrio adequado de interesses”.⁵²⁸ Este princípio social básico, como pode-se verificar, não foi observado.

Importante explicitar, por fim, que a reforma de 2017 não alcançou seus almeçados objetivos.

No que diz respeito à segurança jurídica, evidenciou-se o contrário, na medida em que operadores jurídicos passaram a encontrar meios de fazer valer os princípios do direito do trabalho, se utilizando de normas constitucionais e infraconstitucionais que se adequam a estes mesmos princípios (especialmente o princípio da proteção, analisado no capítulo anterior):

A lei não possui legitimidade nem traduz normas e princípios basilares de direito do trabalho, colocando todo o sistema protetivo em xeque. Deverá ser combatida por meio de uma interpretação consentânea e razoável de modo a retomar o sistema protetivo alinhado com os preceitos constitucionais de construção de uma sociedade mais justa e solidária para todos (art. 3º, inc. III, CF/88).⁵²⁹

O grande número de Ações Diretas de Inconstitucionalidade que tramitam perante o Supremo Tribunal Federal também demonstra a insegurança jurídica ocasionada pela reforma trabalhista. Citam-se, a título exemplificativo: sobre questões que envolvem a contribuição sindical, as Ações de nº 5794,⁵³⁰

⁵²⁸ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Diálogo Social. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666272.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵²⁹ROESLER, Átila Da Rold. Sobre o Processo do Trabalho. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência II: defesa e crítica da Justiça do Trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2018. p. 429-430.

⁵³⁰BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5794. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>>. Acesso em: 08 set. 2020.

5810,⁵³¹5811,⁵³² 5813,⁵³³ 5815,⁵³⁴ 5850,⁵³⁵ 5865,⁵³⁶ 5885,⁵³⁷ 5887,⁵³⁸ 5888,⁵³⁹
5892,⁵⁴⁰ 5859,⁵⁴¹ 5900,⁵⁴² 5912,⁵⁴³ 5913,⁵⁴⁴ 5923,⁵⁴⁵ e 5945,⁵⁴⁶ no que diz respeito

⁵³¹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5810. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5307186>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵³²BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5811. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5307868>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵³³BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5813. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5309554>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵³⁴BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5815. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5310639>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵³⁵BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5850. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5327954>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵³⁶BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5865. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5334141>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵³⁷BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5885. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5343445>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵³⁸BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5887. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5345623>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵³⁹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5888. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5345877>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁴⁰BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5892. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5347549>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁴¹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5859. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5331951>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁴²BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5900. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5359322>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁴³BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5912. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5369410>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁴⁴BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5913. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5369465>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁴⁵BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5923. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5380236>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁴⁶BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5945. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5461547>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ao depósito recursal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5867;⁵⁴⁷ sobre as alterações relativas à indenização por dano moral, as Ações de nº 5870,⁵⁴⁸ 6050,⁵⁴⁹ 6069⁵⁵⁰ e 6082;⁵⁵¹ relativamente aos índices de atualização dos débitos e depósitos trabalhistas, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6021⁵⁵² (além das Ações Declaratórias de Constitucionalidade nº 58⁵⁵³ e 59⁵⁵⁴); as Ações Diretas de Inconstitucionalidade de nº 5994⁵⁵⁵ e 5766,⁵⁵⁶ sobre a jornada de doze horas de trabalho seguidas de trinta e seis horas de descanso e sobre a justiça gratuita, respectivamente; sobre o trabalho da gestante em atividades consideradas

⁵⁴⁷BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5867. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335099>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁴⁸BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5870. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335465>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁴⁹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6050. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁵⁰BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6069. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5626228>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁵¹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6082. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5640983>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁵²BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6021. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5548545>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁵³BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 58. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5526245>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁵⁴BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 59. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5534144>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁵⁵BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5994. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5530775>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁵⁶BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5766. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>>. Acesso em: 08 set. 2020.

insalubres, a Ação de nº 5938;⁵⁵⁷ as Ações de nº 5806,⁵⁵⁸ 5826,⁵⁵⁹ 5829⁵⁶⁰ e 5950,⁵⁶¹ todas sobre o trabalho intermitente; a Ação de nº 6002,⁵⁶² no que diz respeito ao estabelecimento do valor do pedido na reclamação trabalhista; e, por fim, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6142,⁵⁶³ referente ao artigo 477-A, ou seja, à não obrigatoriedade da autorização prévia da entidade sindical para efetivação de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas.

Desse modo, ao contrário do que se previu, a nova legislação não foi capaz de criar segurança jurídica, estabelecendo justamente a situação oposta quanto às decisões proferidas em processos trabalhistas.

A reforma trabalhista de 2017 também não gerou novos empregos e não provocou melhoras na economia do país, ao contrário do que foi fortemente preconizado pelos seus defensores.

Pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística⁵⁶⁴ demonstram que o número de desempregados aumentou entre 2017 e 2019: o número subiu de 2.832 milhões para 3.150 milhões de pessoas. A pesquisa aponta os dados do terceiro trimestre de cada ano, e considera como “desempregados” aqueles que

⁵⁵⁷BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁵⁸BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5806. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5303585>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁵⁹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁶⁰BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5829. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5319438>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁶¹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5468049>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁶²BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6002. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5537399>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁶³BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6142. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5701599>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁶⁴BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Indicadores: Desemprego. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>>. Acesso em: 08 set. 2020.

têm dois anos ou mais de procura de trabalho.⁵⁶⁵

O Instituto Brasileiro de Economia,⁵⁶⁶ órgão pertencente à Fundação Getúlio Vargas, também apontou, em novembro de 2019, que a informalidade no mercado de trabalho atingiu um número recorde: 38,8 milhões de trabalhadores brasileiros encontram-se na informalidade, o equivalente a 41,4% da força de trabalho. De acordo com a pesquisa, as vagas geradas entre 2018 e 2019, quase todas informais, pagam salários menores, são menos produtivas e, geralmente, temporárias.⁵⁶⁷

Esse resultado, conforme aponta Guy Standing⁵⁶⁸ em sua obra “O Precariado: a nova classe perigosa”, corresponde à criação de um “precariado”, uma nova classe social, que consiste em milhões de pessoas sem qualquer estabilidade.⁵⁶⁹

Marciano Buffon⁵⁷⁰ refere que a humanidade vive um momento singular na história, com a prevalência da angústia e do medo, ante um futuro imprevisível e inimaginável. Esse cenário de desesperança e de desalento (ocasionado, entre

⁵⁶⁵Há que se considerar que um grande número de brasileiros pode ser considerado como “desalentado”. Este enquadramento diz respeito ao desemprego de longa duração, em que uma parcela dos indivíduos desiste periodicamente de procurar vagas disponíveis, em face das enormes dificuldades (BROM, Luiz Guilherme. *A Crise da Modernidade pela Lente do Trabalho: as percepções locais dos processos globais*. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 48).

⁵⁶⁶BRASIL. Instituto Brasileiro de Economia. *Produtividade, Informalidade e Incerteza Política: o que contam os indicadores?* Disponível em: <<https://portalibre.fgv.br/revista-conjuntura-economica/home-da-revista/produtividade-informalidade-e-incerteza-politica-o-que-contam-os-indicadores.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁶⁷A flexibilização gera uma “periferia” de trabalhadores casuais, sem especialização, o que facilita uma “flexibilidade numérica no mercado de trabalho” (KUMAR, Krishan. *Da Sociedade Pós-Industrial à Pós-Moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. 2ª ed. Tradução de Ruy Jungmann e Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2006. p. 97).

⁵⁶⁸STANDING, Guy. *O Precariado: a nova classe perigosa*. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019. p. 15.

⁵⁶⁹Nota-se que o projeto de flexibilização das leis trabalhistas (e o consequente aumento da informalidade) retoma ideais que eram utilizados nas sociedades industriais – no sentido de compreender o trabalho como “um valor de troca puro”. A informalidade e a precarização do trabalho geradas pelo capitalismo permitem que pessoas disponham de si próprias no mercado, como agentes “livres”, que acabam por explorar a si próprios (GIDDENS, Anthony. *A Estrutura de Classes das Sociedades Avançadas*. Tradução de Márcia Bandeira de Melo Leite Nunes. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973. p. 38).

⁵⁷⁰BUFFON, Marciano. *Interpretação das Normas Tributárias: a hermenêutica filosófica como alternativa para o rompimento com o paradigma racionalista*. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson (orgs.). *Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado*, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 165-166.

outros, pela precarização do trabalho) reduz sobremaneira as possibilidades de se vislumbrar a construção de uma sociedade mais fraterna e menos desigual. Conforme o referido autor:⁵⁷¹

[...] nestes tempos embrutecidos, enquanto se permanecer insensível à dor alheia, enquanto se confundir justiça com aquilo que convém a si ou aos seus, haverá poucas possibilidades de que uma Constituição solidária e socialmente justa possa dizer algo.

Salienta-se que o impacto ocasionado pela precarização do trabalho prejudica desproporcionalmente aqueles que sofrem discriminações identitárias – a precarização das relações de trabalho, como um todo, atinge mais gravemente mulheres negras do que homens brancos, por exemplo. Assim, a flexibilização da legislação laboral atinge, sobretudo, os grupos mais vulneráveis presentes na sociedade. Conforme Roger Raupp Rios:⁵⁷²

Tome-se a situação das mulheres negras no Brasil e o orçamento público federal como caso exemplar. A posição de grupo social e economicamente mais empobrecido e discriminado, a qual se associa à baixíssima representatividade parlamentar, é ainda mais agravada em tempos de crise econômica e escassez de recursos.

Nesse sentido, a intensa precarização das relações de trabalho ocasionada pelas “reformas” na legislação laboral afronta a proteção antidiscriminatória (ou o direito de não ser discriminado), na medida em que agrava ainda mais a situação de desigualdade de indivíduos e grupos vulneráveis.

A informalidade, conforme refere Gabriel Ulyssea,⁵⁷³ “implica a perda dos benefícios associados ao emprego formal – seguro-desemprego, férias

⁵⁷¹BUFFON, Marciano. Interpretação das Normas Tributárias: a hermenêutica filosófica como alternativa para o rompimento com o paradigma racionalista. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 165-166.

⁵⁷²RIOS, Roger Raupp. Discriminação Orçamentária, Interseccionalidade e Equilíbrio Fiscal em Tempos de Neoliberalismo. In: GEDIEL, José Antônio Peres. MELLO, Lawrence Estivalet (orgs.). CARDOSO JR, José Celso. SILVA, João Luiz Arzeno (coords.). Erosão de Direitos: reformas neoliberais e assédio institucional. Curitiba: Kaygangue, 2020. p. 98-99.

⁵⁷³ULYSSEA, Gabriel. Instituições e a Informalidade no Mercado de Trabalho. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ee/v38n3/v38n3a04.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

remuneradas, entre outros”. Além disso, salienta o referido autor,⁵⁷⁴ “o setor informal caracteriza-se por apresentar taxas de separação e rotatividade mais elevadas do que aquelas observadas no setor formal e, portanto, maior instabilidade das relações de trabalho”.

Ademais, essas formas de trabalho informal⁵⁷⁵ são dotadas de elevado grau de competição, desvalorização das relações de solidariedade e intensificação de formas mais precárias de contratar, “com implicações profundas na vida das pessoas pelo grau de insegurança e de incertezas que esses trabalhos parciais, intermitentes e precários oferecem em termos de futuro, além de contribuir para aprofundar as desigualdades”.⁵⁷⁶

Demonstra-se, portanto, que o direito do trabalho não representava um dos fatores de recessão da economia brasileira.⁵⁷⁷ “Quis-se desenhar o futuro a partir da visão do passado”.⁵⁷⁸

O resultado foi extremamente prejudicial para a classe trabalhadora, e apenas gerou vantagens ao setor empresarial. A análise das principais alterações legislativas será explicitada nos tópicos seguintes do presente trabalho.

⁵⁷⁴ULYSSEA, Gabriel. Instituições e a Informalidade no Mercado de Trabalho. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ee/v38n3/v38n3a04.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁷⁵O trabalho informal também enseja que os riscos sejam repassados aos fornecedores de serviços e aos consumidores, enquanto a recompensa é destinada às empresas (SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 297).

⁵⁷⁶BIAVASCHI, Magda. TEIXEIRA, Marilane O. DROPPA, Alisson. A Importância do Sistema Público de Regulação do Trabalho: impactos da reforma trabalhista em diálogo com a economia e o direito. In: Gabriela Neves Delgado (org.). Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI. São Paulo: LTr (no prelo).

⁵⁷⁷Para Luiz Carlos Bresser-Pereira, as verdadeiras causas da recessão foram: “(1) a brutal queda do preço das commodities exportadas pelo Brasil no segundo semestre de 2014, (2) a grande sobreapreciação da taxa de câmbio desde 2007, que levou as empresas industriais a sofrerem uma queda da taxa de lucros de 16,5% em 2010 para 4,3% em 2014, (3) a manutenção da taxa real de juros Selic em termos reais girando em torno de 9% ao ano nesse período, (4) o grande endividamento das empresas associado à queda de seus lucros, (5) os erros fiscais de 2013-14 que, somados à queda dos lucros, levaram (6) à perda de confiança no governo, (7) a política de ajuste fiscal equivocada de 2015, quando o país já estava em plena recessão, e, finalmente – em consequência de tudo isso – (8) a fragilização financeira das empresas e sua necessidade de reduzirem suas dívidas e (9) a paralisação dos investimentos” (BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Causas da Recessão. Disponível em: <<http://bresserpereira.sitepessoal.com/documento/6612>>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁵⁷⁸FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 13.

2.3. A LEI Nº 13.467, DE 2017

Evidentemente, a Lei nº 13.467, de 2017,⁵⁷⁹ não representa uma mudança única ou decisiva na normativa laboral. No entanto, devido à sua extensão e complexidade, não se pode negar ser uma das mais importantes alterações na legislação trabalhista brasileira.

2.3.1. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A EQUIPARAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

A Lei nº 13.467, de 2017, em seus artigos 611-A e 611-B, possibilita que negociações coletivas (acordos e convenções coletivas de trabalho)⁵⁸⁰ estabeleçam regramentos em patamares inferiores àqueles previstos em lei.

O artigo 611-A⁵⁸¹ estabelece que “a convenção coletiva e o acordo coletivo

⁵⁷⁹BRASIL. Lei nº 13.467, de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁸⁰A negociação coletiva pode resultar em dois instrumentos: a convenção coletiva de trabalho, que se dá por um acordo celebrado entre dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais, com o objetivo de estipular condições aplicáveis às relações individuais de trabalho, no âmbito destas representações; e o acordo coletivo de trabalho, que tem abrangência menor, na medida em que é celebrado entre sindicatos de trabalhadores e uma ou mais empresas (FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 436-437).

⁵⁸¹Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção

de trabalho têm prevalência sobre a lei” quando dispuserem, “entre outros”, sobre diversos temas elencados, como o regime de sobreaviso, o trabalho intermitente, a prorrogação de jornada e a duração dos intervalos, por exemplo.

O artigo 611-B,⁵⁸² por sua vez, estipula que a supressão ou a redução dos

coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁵⁸²Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394,

direitos nele elencados constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. No entanto, no artigo consta o advérbio “exclusivamente” (e não “entre outros”, como no caso do artigo 611-A), com a clara intenção de estabelecer que outros temas podem ser negociados em prejuízo dos trabalhadores.

O parágrafo único do referido dispositivo estabelece que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”, com a clara finalidade de esclarecer que as negociações coletivas poderão estipular normas relativas à duração do trabalho e aos intervalos inferiores que aquelas previstas em lei.

A leitura dos dispositivos permite concluir, portanto, que somente são ilícitas as cláusulas negociais que envolvem os temas inscritos nos incisos do artigo 611-B. A nova legislação determina, em outras palavras, que sindicatos e empresários tenham liberdade para negociar entre si e fixar condições de trabalho piores do que aquelas previstas na legislação.

Ocorre que, conforme salienta Carlos Eduardo Oliveira Dias,⁵⁸³ o direito do trabalho, norteado pelo princípio da proteção, tem como característica um critério próprio de hierarquia das normas, não distinguindo a eficácia a partir da origem da norma. Conforme analisado anteriormente, no caso de existir mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador – ainda que não seja a que corresponde aos critérios clássicos da hierarquia das normas.⁵⁸⁴

Obviamente, em uma sociedade democrática, espera-se que os sindicatos tenham plena liberdade para negociar com as empresas – no entanto, os instrumentos de negociação coletiva não podem criar condições inferiores do que

394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁵⁸³DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A Negociação Coletiva e a Lei 13.467: resistindo à interpretação regressiva. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 455.

⁵⁸⁴RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 43.

aquelas previstas pela legislação trabalhista.⁵⁸⁵

Nesse sentido, as previsões contidas nos dispositivos em análise são contrárias ao texto constitucional. Isso porque, tanto o caput, como o inciso XXVI⁵⁸⁶ do artigo 7º da Constituição Federal, direcionam a negociação coletiva para o objetivo de estabelecer condições de trabalho superiores àquelas previamente fixadas em lei.⁵⁸⁷ Ademais, a Constituição Federal somente permite a negociação coletiva reducionista no caso daqueles direitos expressamente elencados (como o inciso XIV⁵⁸⁸ do artigo 7º, por exemplo).

Relativamente à questão da flexibilização das normas, merece destaque o apontamento feito por Antonio David Cattani e Lorena Holzmann:⁵⁸⁹

A questão da flexibilização está posta no contexto da reestruturação produtiva em curso em âmbito mundial. A precarização, a que está comumente associada, não é um componente inerente e indissociável nesse processo. As consequências negativas para os trabalhadores, que têm sido dominantes, resultam, sobretudo, das condições em que a flexibilização é implantada (negociada ou imposta) e do poder de barganha e de negociação dos agentes nela envolvidos, num jogo político que tem sido desfavorável aos trabalhadores. Isso aponta a necessidade de os trabalhadores definirem estratégias para enfrentar esse processo de modo propositivo, capacitando-se a defender direitos conquistados e obter vantagens em frente a uma tendência que parece inexorável.

Não há dúvidas quanto ao fato de que o acordo coletivo que diminui custos

⁵⁸⁵SOUZA, Rodrigo Trindade de. Negociado sobre Legislado: o mito de Ulisses e as sereias. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 177.

⁵⁸⁶Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁵⁸⁷SOUZA, Rodrigo Trindade de. Negociado sobre Legislado: o mito de Ulisses e as sereias. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 181.

⁵⁸⁸Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁵⁸⁹CATTANI, Antonio David. HOLZMANN, Lorena. Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. p. 133.

de trabalho tende a aumentar a lucratividade da empresa que obtém a negociação vantajosa. No entanto, a permissão de acordos coletivos restritivos de direitos legais pode gerar graves comprometimentos ao esperado equilíbrio de acesso ao mercado, prejudicando, inclusive, o setor empresarial. Conforme salienta Rodrigo Trindade de Souza:⁵⁹⁰

[...] A inserção do achatamento salarial como elemento de competição desequilibra perigosamente as relações. Se, dentro de uma comunidade, uma empresa consegue, via negociação coletiva, precarizar o trabalho (e, por conseguinte, reduzir os custos) e outra não, forma-se situação de concorrência desleal à instituição mercado. Nesse cenário, os lucros de quem mais precariza são privativos, mas os custos ficam socializados, tornam-se ônus para toda a comunidade em que as empresas se inserem.

O autor⁵⁹¹ salienta que a previsão do negociado sobre o legislado descumpre as normas contidas nas Convenções nº 98,⁵⁹² 151⁵⁹³ e 163⁵⁹⁴ da Organização Internacional do Trabalho, na medida em que o objetivo da negociação coletiva deve ser buscar condições de trabalho mais favoráveis do que aquelas existentes.⁵⁹⁵ Ainda, descumpre a Convenção nº 154⁵⁹⁶ da Organização

⁵⁹⁰SOUZA, Rodrigo Trindade de. Negociado sobre Legislado: o mito de Ulisses e as sereias. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 180-181.

⁵⁹¹SOUZA, Rodrigo Trindade de. Negociado sobre Legislado: o mito de Ulisses e as sereias. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 178-179.

⁵⁹²ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 98. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁹³ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 151. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236160/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁹⁴ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 163. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁵⁹⁵A Convenção nº 98 refere-se ao direito de sindicalização e de negociação coletiva, a Convenção nº 151 diz respeito ao direito de sindicalização e às relações de trabalho na administração pública e a Convenção nº 163, por sua vez, versa sobre a promoção da negociação coletiva.

⁵⁹⁶ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 154. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

Internacional do Trabalho, a qual prevê, em seu artigo 7º:

Art. 7 — 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.

Além da contrariedade às referidas convenções da Organização Internacional do Trabalho, Roseniura Santos⁵⁹⁷ atenta para o fato de que essa alteração legislativa viola também outros tratados de direitos humanos, especialmente aqueles que reconhecem o trabalho digno e protegido como dimensões da dignidade da pessoa humana. A referida autora menciona, especialmente, as violações aos seguintes dispositivos: artigo 23⁵⁹⁸ da Declaração Universal de Direitos Humanos, artigo 55⁵⁹⁹ da Carta das Nações Unidas e artigo 26⁶⁰⁰ da Convenção Interamericana de Direitos Humanos.

⁵⁹⁷SANTOS, Roseniura. Negociado sobre o Legislado e os Limites Impostos pelas Normas Internacionais do Trabalho e Outros Tratados de Direitos Humanos. In: SILVA FILHO, Carlos Fernando da. JORGE, Rosa Maria Campos. RASSY, Rosângela Silva (orgs.). Reforma Trabalhista: uma reflexão dos auditores-fiscais do trabalho sobre os efeitos da Lei n. 13.467/2017 para os trabalhadores. São Paulo: LTr, 2019. p. 268-270.

⁵⁹⁸1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁵⁹⁹55. Com o fim de criar condições de estabilidade e bem-estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas entre as Nações, baseadas no respeito ao princípio da igualdade de direitos e da autodeterminação dos povos, as Nações Unidas favorecerão: a. níveis mais altos de vida, trabalho efetivo e condições de progresso e desenvolvimento econômico e social; b. a solução dos problemas internacionais econômicos, sociais, sanitários e conexos; a cooperação internacional, de caráter cultural e educacional; e c. o respeito universal e efetivo raça, sexo, língua ou religião (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Carta das Nações Unidas. Disponível em: <<https://www.un.org/en/charter-united-nations/index.html>>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶⁰⁰26. Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados

Observa-se, por fim, que a previsão do negociado sobre o legislado, a qual permite a fixação de direitos inferiores àqueles previstos em lei, objetiva equiparar partes que são historicamente desiguais – empregados e empregadores –, para que tenham liberdade de negociação. No entanto, essa previsão contraria a realidade histórica que informa a construção do direito do trabalho em nível coletivo, que é justamente de “pressionar o capital para obter melhoria nas condições sociais dos trabalhadores, minimizando os efeitos nocivos da desigualdade material reconhecida e praticada no âmbito da relação de trabalho”.⁶⁰¹

Conforme analisado no capítulo anterior, a liberdade de negociação entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais pode ensejar diferentes formas de exploração. O afastamento do direito da realidade social não pode mais ser tolerado, na medida em que o direito reflete o mundo dos fatos e não mais se fundamenta, exclusivamente, em sujeitos abstratos, detentores de uma igualdade meramente formal.⁶⁰² Não é possível pressupor, desse modo, que empregados e empregadores têm iguais condições para negociar entre si – e, por isso, é indispensável a proteção contra o retrocesso social causado por normas coletivas supressivas.

Evidencia-se, portanto, uma violação ao direito à igualdade e à não discriminação. A violação é ocasionada por estar, neste ponto, a nova legislação tratando como iguais partes que são histórica e economicamente desiguais. Os dispositivos em análise contrariam a ideia de proporcionar igualdade material entre indivíduos que se encontram em posições diferenciadas, através de direitos protetivos, que é exatamente o que visa o direito da antidiscriminação.

Nesse sentido, somente é possível aplicar os dispositivos em análise se se considerar que as convenções coletivas de trabalho alcançam prevalência sobre a lei apenas no que puderem oferecer melhores condições sociais em comparação

(COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶⁰¹SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SEVERO, Valdete Souto. Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos. São Paulo: Sensus, 2017. p. 123.

⁶⁰²WYZYKOWSKI, Adriana. Autonomia Privada e Vulnerabilidade do Empregado: critérios para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 76.

com o previsto na legislação.⁶⁰³

Assim, conforme referem Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior,⁶⁰⁴ é necessário compreender que o limite da negociação coletiva não é a regra contida no artigo 611-B, e sim o conjunto de direitos fundamentais trabalhistas contidos na Constituição Federal e explicitados pela Consolidação das Leis do Trabalho e por outras leis esparsas. As partes da relação de emprego podem – e devem – negociar condições de trabalho, mas precisam obrigatoriamente observar a regra contida no caput do artigo 7º da Constituição Federal (a qual pode ser, inclusive, compreendida como uma regra de não retrocesso social) e a normativa internacional relativa à proteção ao trabalho e à antidiscriminação: a negociação coletiva deve visar a melhoria da condição social dos trabalhadores.

2.3.2. DESACERTOS DA QUITAÇÃO ANUAL

Em muitos pontos, a reforma trabalhista criou uma situação de verdadeiro “desequilíbrio contratual”, pressupondo sujeitos de direito contratantes em igualdade de condições – como ocorre com a previsão do “negociado sobre o legislado”, analisado anteriormente. Ainda, em diversas passagens, o novo texto legal coloca o empregado em uma situação jurídica mais desfavorável do que a de um contratante que utiliza a norma civil ordinária. Um dos exemplos desse tipo de situação é a possibilidade de quitação anual do contrato no curso da relação de emprego, prevista no artigo 507-B, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017.⁶⁰⁵

O referido dispositivo estabelece que “é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria”, seguido pelo parágrafo único, que expressa: “o termo discriminará as

⁶⁰³SOUZA, Rodrigo Trindade de. *Negociado sobre Legislado: o mito de Ulisses e as sereias*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017. p. 183.

⁶⁰⁴SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SEVERO, Valdete Souto. *Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos*. São Paulo: Sensus, 2017. p. 123.

⁶⁰⁵LISBÔA, Daniel. *Desacertos da Quitação Trabalhista: a vontade contemporânea e a quitação civil*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017. p. 150.

obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas”. Assim, o empregado que conceder ao empregador a quitação anual, não poderá, futuramente, buscar reaver (no âmbito judicial) o direito que lhe fora sonogado.

Inicialmente, algumas considerações merecem ser feitas, especialmente quanto ao termo “quitação”.

No direito das obrigações, o termo “quitação” é mencionado no Código Civil Brasileiro⁶⁰⁶ como ato de demonstração de adimplemento,⁶⁰⁷ como instrumento de prova do adimplemento⁶⁰⁸ ou como outra modalidade de extinção contratual que comporte algum trânsito jurídico.⁶⁰⁹ A “quitação”, desse modo, não se confunde com “remissão”: a quitação é o ato pelo qual o credor desonera seu devedor da obrigação que tinha para com ele – ela não se opera sem alguma prestação por parte do devedor; a remissão, por sua vez, corresponde ao perdão da dívida. Conforme salienta Daniel Lisbôa,⁶¹⁰ a quitação

[...] pode assumir diversos matizes ligados à solução da obrigação, desde que exista algum pagamento (ainda que por reciprocidade, como na transação, ou relacionado a outra obrigação, como na compensação). Jamais por perdão, caso em que a “quitação” não pode ser assim chamada, pois será, tecnicamente, remissão.

O contrato de trabalho tem como função autorizar o trânsito jurídico do

⁶⁰⁶BRASIL. Código Civil Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁰⁷Art. 311. Considera-se autorizado a receber o pagamento o portador da quitação, salvo se as circunstâncias contrariarem a presunção daí resultante (BRASIL. Código Civil Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶⁰⁸Art. 321. Nos débitos, cuja quitação consista na devolução do título, perdido este, poderá o devedor exigir, retendo o pagamento, declaração do credor que inutilize o título desaparecido (BRASIL. Código Civil Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶⁰⁹Art. 355. Se o devedor não fizer a indicação do art. 352, e a quitação for omissa quanto à imputação, esta se fará nas dívidas líquidas e vencidas em primeiro lugar. Se as dívidas forem todas líquidas e vencidas ao mesmo tempo, a imputação far-se-á na mais onerosa (BRASIL. Código Civil Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶¹⁰LISBÔA, Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a vontade contemporânea e a quitação civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 155-156.

trabalho humano, entregue em antecipação à contraprestação (de regra pecuniária) do empregador. A principal prestação a que se obriga o trabalhador em um contrato de emprego é a de entrega da força de trabalho, conforme prevê o artigo 3^o⁶¹¹ da Consolidação das Leis do Trabalho, e é aferida pelo tempo, pela produção ou pela conjunção de ambos. O adimplemento dos deveres patronais, por sua vez, se comprova por instrumento de quitação: trata-se da principal obrigação do empregador, de remuneração, prevista no artigo 2^o⁶¹² da Consolidação das Leis do Trabalho. A legislação (com o intuito de proteger o empregado, parte hipossuficiente da relação de emprego) prevê formas de quitação, a qual deve sempre ser escrita (como é o caso dos artigos 464,⁶¹³ 135⁶¹⁴ e 477⁶¹⁵ da Consolidação das Leis do Trabalho).⁶¹⁶

⁶¹¹Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶¹²Art. 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 (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶¹³Art. 464. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo. Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶¹⁴Art. 135. A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶¹⁵Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. [...] § 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. [...] (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶¹⁶LISBÔA, Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a vontade contemporânea e a quitação civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 157-158.

No entanto, em contrariedade ao próprio significado do termo “quitação”, o artigo 507-B abre a possibilidade de o empregador obter a quitação anual do contrato de trabalho, comparecendo com o seu empregado no sindicato da categoria para tanto. O parágrafo único do artigo deixa claro que a faculdade é exclusiva do empregador, porquanto menciona a “quitação anual dada pelo empregado”. A parte final do parágrafo único concede ao termo eficácia liberatória das parcelas (e não apenas dos valores) nele especificadas – assim, fica quitada a rubrica mencionada (seja ela correspondente a férias, gratificação natalina, horas extras, entre outros), independentemente do valor que lhe foi atribuído e efetivamente adimplido. Com isso, sem que sejam verificados previamente vícios de forma e de consentimento na formação do termo de quitação, independentemente do montante ali discriminado, não terá o empregado possibilidade de reclamar judicialmente a parcela que “quitou” na oportunidade.⁶¹⁷

Embora o dispositivo utilize o termo “quitação”, há evidentes traços de remissão, na medida em que o recibo não vale pelo seu valor, como em outras relações do âmbito civil, mas sim pelo objeto ali delineado. “Quitam-se horas extras, e não o valor que consigna a esse título. Quitam-se férias, e não a quantidade de dinheiro despendido pelo empregador para adimplir essa prestação”.⁶¹⁸ Desse modo, se o montante consignado não for correto, após assinado, nada poderá ser discutido, pois a quitação se dá pela parcela, ao contrário do que ocorre com qualquer outra relação civil.

Para Jorge Luiz Souto Maior, “a figura em questão é, em verdade, uma aberração jurídica, que não encontra amparo em qualquer ramo do direito, pois não há quitação de direitos e sim de obrigações”.⁶¹⁹ Essas obrigações devem ser

⁶¹⁷LISBÔA, Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a vontade contemporânea e a quitação civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 158.

⁶¹⁸“Enquanto um recibo civil vale pelo valor que ali menciona, o termo homologado pelo sindicato assume contornos de verdadeira remissão (perdão) de eventuais diferenças que não foram adimplidas” (LISBÔA, Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a vontade contemporânea e a quitação civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 161).

⁶¹⁹SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Os 201 Ataques da “Reforma” aos Trabalhadores. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acesso em: 08 set. 2020.

adimplidas no tempo e lugar devidos ou quando sobre elas tenha havido, de forma explícita e clara, uma transação, sendo vedada a renúncia.

Em outras palavras, a lei pretende imputar um conteúdo ao ato evidentemente diverso do real. Ademais, a previsão ignora as severas limitações da vontade do empregado, especialmente no curso do contrato de emprego: o empregado, premido pelo poder empregatício, especialmente pelo direito potestativo do empregador de resilir o contrato, tem restringida sua vontade negocial.⁶²⁰

É evidente que a proposta tenta beneficiar o mau empregador, na medida em que lhe confere a possibilidade de obter do empregado, durante a vigência da relação de emprego, da qual depende para sobreviver, uma declaração de que todos os seus direitos foram regularmente respeitados.⁶²¹

A condição de subordinação, desinformação ou necessidade pode ensejar, desse modo, que o empregado seja compelido a dar quitação anual na vigência do contrato, mesmo no âmbito do sindicato – isso porque muito provavelmente não levará ao conhecimento do sindicato a realidade da relação de trabalho. Considerando as altas taxas de desemprego existentes, essa norma dá enorme margem para o descumprimento dos direitos trabalhistas fundamentais, previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.⁶²²

A concordância com os termos apresentados pelo empregador é praticamente certa, pois, como regra geral, o empregado pretende permanecer no emprego e a discordância com a quitação irá impor, na maioria dos casos, a extinção do contrato de trabalho por iniciativa patronal. Por isso, nas palavras de Daniel Lisbôa,⁶²³ as alterações representam uma “gigantesca porta de acesso a

⁶²⁰LISBÔA, Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a vontade contemporânea e a quitação civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 161.

⁶²¹SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Os 201 Ataques da “Reforma” aos Trabalhadores. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶²²LISBÔA, Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a vontade contemporânea e a quitação civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 162.

⁶²³LISBÔA, Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a vontade contemporânea e a quitação civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia.

fraude nas relações de trabalho (talvez a maior lançada pela reforma)”, na medida em que autoriza que empregadores coloquem a dação de termo de quitação geral de direitos a cada ano de trabalho como uma imposição, tornando impossibilitada futura discussão sobre verbas trabalhistas (direitos sonogados durante a relação de emprego) perante o poder judiciário.

Conforme Jorge Luiz Souto Maior,⁶²⁴ o dispositivo mostra-se inconstitucional, na medida em que claramente tem o objetivo de estimular a vedação de acesso à justiça. Ademais, o dispositivo viola o teor do caput do artigo 7º da Constituição Federal, bem como o princípio do não retrocesso social em matéria trabalhista que nele se insere.

A previsão da quitação anual fere, também, o direito da antidiscriminação – na medida em que não respeita a proteção à parte hipossuficiente da relação de emprego. Além de considerar uma igualdade inexistente entre as partes do contrato de trabalho para negociarem entre si, a previsão fixa previsões mais desvantajosas aos trabalhadores, em comparação com as demais previsões que referem a quitação, pertencentes a outras esferas do direito.

A legislação ignora a obrigação dos Estados, de adotar medidas positivas para reverter situações discriminatórias existentes nas suas sociedades,⁶²⁵ como a disparidade existente entre empregado e empregador na relação de emprego. Conforme referido anteriormente, é necessário romper com a ideia de uma relação impossibilitada, a não ser por meio de dominação e opressão,⁶²⁶ ideia que é corroborada pela previsão da quitação anual no sindicato.

Observa-se, por fim, que será responsabilidade dos sindicatos não aceitar – e conseqüentemente não proceder – a quitação anual, salvo em casos absolutamente excepcionais, quando houver justificado motivo para que o

FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 162-163.

⁶²⁴SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Análise do Projeto de Reforma Trabalhista. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>.

Acesso em: 08 set. 2020.

⁶²⁵Itens nº 79 e 80 do Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile. Disponível em: <http://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶²⁶BRAGATO, Fernanda Frizzo. Para Além do Discurso Eurocêntrico dos Direitos Humanos: contribuições da descolonialidade. Disponível em: <<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/5548/2954>>. Acesso em: 08 set. 2020.

empregador necessite do termo de quitação (como a perda dos recibos em um incêndio, por exemplo) e com o apontamento expresso de que a quitação se dá exclusivamente pelo valor da parcela, sob pena de as garantias mínimas da relação de emprego serem descumpridas.⁶²⁷

2.3.3. O IMPACTO SOCIAL DO TRABALHO INTERMITENTE

Novas modalidades de contratação também foram previstas pela reforma trabalhista. Dessas, merece destaque o contrato de trabalho intermitente. Na Consolidação das Leis do Trabalho,⁶²⁸ foi incluído o artigo 443, caput e § 3º, que expressa:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

O trabalho intermitente caracteriza-se, sobretudo, pela alternância entre períodos de labor e períodos de inatividade. Ocorre que, ao contrário do previsto em outros regimes – como o regime de sobreaviso, por exemplo –, nesta modalidade não há qualquer contraprestação pelo período de inatividade. Essa característica é contrária ao disposto no artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual prevê: “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.”.

⁶²⁷LISBÔA, Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a vontade contemporânea e a quitação civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 163.

⁶²⁸BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

Outros diversos problemas vinculados à modalidade contratual em análise também merecem menção. Especialmente, a incompatibilidade entre o trabalho intermitente e os próprios elementos constitutivos da relação de emprego: alteridade (na medida em que o empregado não permanece à disposição com recebimento de salário, e é chamado ao serviço conforme demandas empresariais que não controla); subordinação (pois o empregado intermitente conta com a prerrogativa jurídica de não acatar o chamamento ao serviço); pessoalidade (porque o trabalho pode ser executado por diversos funcionários, concorrentes na convocação); onerosidade (na medida em que o salário deixa de abarcar o valor global da relação contratual e passa a corresponder ao singelo número de horas efetivamente trabalhadas); e não eventualidade (visto que o trabalho de um empregado que é chamado sem qualquer previsibilidade dificilmente se adéqua à ordem conceitual de não eventualidade).⁶²⁹

Outro problema vinculado ao trabalho intermitente – e talvez o principal deles – é a incerteza a que está submetido o trabalhador.⁶³⁰ Neste contrato, os papéis da relação invertem-se, sendo o trabalhador aquele que arca com os riscos da atividade econômica. Há a incerteza quanto à contraprestação salarial, uma vez que a realização do labor depende do chamado pelo empregador, assim como há incerteza quanto à jornada de trabalho que será executada – o que configura afronta aos princípios inerentes ao direito do trabalho.⁶³¹

Conforme Maurício Godinho Delgado,⁶³² o trabalho intermitente rompe com dois direitos e garantias justrabalhistas importantes, pertencentes à estrutura central do direito do trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário (garantia ao salário mínimo).

⁶²⁹SOUZA, Rodrigo Trindade de. Trabalho Intermitente. In: SEVERO, Valdete Souto (org.). FEMARGS: 25 Anos de História. Porto Alegre: HS Editora, 2018. p. 159-161.

⁶³⁰Esta modalidade contratual pode ser compreendida como uma forma de emprego fracionado, no qual os trabalhadores precisam se adaptar aos “fragmentos de tempo” (ATKINSON, Anthony B. Desigualdade: o que pode ser feito? Tradução de Elisa Câmara. Lisboa: Leya, 2015. p.172).

⁶³¹AIDAR, Letícia. Trabalho Intermitente. In: AIDAR, Letícia. RENZETTI, Rogério. DE LUCA, Guilherme (orgs.). Reforma Trabalhista e Reflexos no Direito e Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 145.

⁶³²DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 154.

No trabalho intermitente, conforme referido, a jornada é variável, podendo o contrato prever a prestação de apenas duas horas, por exemplo, ou alcançar o limite diário de oito horas. Ocorre que o trabalhador intermitente, visando a majoração de sua renda, bem como garantir-se para possíveis períodos sem chamados, poderá trabalhar para diferentes empregadores, intercalando turnos, e poderá trabalhar, inclusive, em finais de semana e feriados – sem ter a possibilidade de receber o adicional de horas extras, tendo em vista que tratam-se de empregadores diferentes. Ainda, as férias podem ser prejudicadas, uma vez que o trabalhador tem direito a férias quando finalizado um período de doze meses laborado para um mesmo empregador, o que não o impede de trabalhar para outros empregadores no período.⁶³³

O descanso e o lazer estão intrinsecamente ligados à saúde do trabalhador. E o direito à saúde configura-se direito constitucional; a supressão do descanso fere este direito fundamental. O artigo 6º⁶³⁴ da Constituição Federal coloca o trabalho e o lazer lado a lado, indicando a importância de igual nível que possuem. Ainda, faz-se importante ressaltar a positivação do direito ao lazer em convenções internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948,⁶³⁵ a qual estabelece que “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

Compreende-se como tempo de descanso ou lazer aquele destinado à recuperação da força de trabalho, integridade física e mental, bem como ao convívio social e familiar. A proteção à saúde do trabalhador engloba, desse modo,

⁶³³GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma Trabalhista: análise crítica da Lei 13.467/2017. 3ª ed. Salvador: JusPodivm, 2018. p. 145.

⁶³⁴Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶³⁵ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

não só a saúde física do indivíduo, mas também psíquica, o seu direito à vida.⁶³⁶

Nesse sentido, Almiro Eduardo Almeida e Valdete Souto Severo⁶³⁷ relacionam o direito ao descanso – e o conseqüente direito à saúde – com o respeito à dignidade da pessoa humana:

O tempo de vida não pode ser utilizado para servir ao outro, na condição de objeto. Nosso tempo não nos serve exclusivamente, mas, sim, a toda a humanidade. Devemos ter, portanto, seja como indivíduo, seja como sociedade, compromisso com o uso adequado desse tempo de vida, evitando que o sistema que elegemos o aniquile.

O Direito a desconexão, como expressão do respeito à dignidade da pessoa humana, procura resgatar essa afirmativa, aceita de modo unânime em nível teórico e diariamente desrespeitada na prática das relações de trabalho.

A reforma trabalhista, ao estabelecer um contrato como o de trabalho intermitente, precariza ainda mais o direito à desconexão e à saúde do trabalhador, reforçando o seu desrespeito. É necessário que se compreenda que a limitação da jornada é condição para que se obtenha saúde, considerações ignoradas pela Lei nº 13.467, de 2017.

A garantia ao salário mínimo adequado, capaz de atender às necessidades vitais mínimas do indivíduo, bem como de sua família (como alimentação, moradia, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, etc.) também está consagrada na Constituição Federal, em seu artigo 7º.⁶³⁸

⁶³⁶DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 14.

⁶³⁷“A limitação do tempo de trabalho e, portanto, sob a perspectiva inversa, o respeito ao direito à desconexão, são garantias tanto para quem trabalha quanto para quem emprega a força de trabalho, ou mesmo para a própria sociedade. Uma sociedade de indivíduos que trabalham em tempo integral e não conseguem ler, passear, brincar, amar, é uma sociedade doente e sem perspectivas de verdadeira melhoria das condições sociais” (ALMEIDA, Almiro Eduardo. SEVERO, Valdete Souto. Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho. São Paulo: LTr, 2014. p. 19-26).

⁶³⁸Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

Conforme Ingo Wolfgang Sarlet,⁶³⁹ a dignidade da pessoa humana está intrinsecamente ligada ao mínimo existencial que deve ser garantido ao indivíduo. Em se tratando de salário, este deve ser suficiente para permitir ao trabalhador a certeza de que será capaz de cumprir com suas dívidas fixas ao final de um mês. Ainda, aduz o referido autor:

Os direitos sociais de cunho prestacional (direitos a prestação fáticas e jurídicas) encontram-se, por sua vez, a serviço da igualdade e da liberdade material, objetivando, em última análise, a proteção da pessoa contra as necessidades de ordem material e à garantia de uma existência com dignidade, constatação esta que, em linhas gerais, tem servido para fundamentar um direito fundamental (mesmo não expressamente positivado, como já demonstrou a experiência constitucional estrangeira) a um mínimo existencial, compreendido aqui – de modo a guardar sintonia com o conceito de dignidade proposto nesta obra – não como um conjunto de prestações suficientes apenas para assegurar a existência (a garantia da vida) humana (aqui seria o caso do mínimo vital) mas, mais do que isso, uma vida com dignidade, no sentido de uma vida saudável como deflui do conceito de dignidade.

No contrato de trabalho intermitente, o trabalhador não possui certeza alguma do recebimento de cunho alimentar, uma vez que depende do chamado do empregador para que possa executar seus serviços. Há a incerteza de que consiga trabalhar o mínimo para garantir seu sustento e de sua família.⁶⁴⁰

Evidencia-se, portanto, que o trabalho intermitente é incompatível com o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, pois sua previsão legal está repleta de inconstitucionalidades, além de afrontar gravemente o princípio da proteção.⁶⁴¹

⁶³⁹SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 10ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 110.

⁶⁴⁰Salienta-se que, caso o trabalhador intermitente não receba o valor equivalente a um salário mínimo no mês, as contribuições previdenciárias daquele mês não serão consideradas para fins de carência e de tempo de contribuição junto à Previdência Social. Assim, para ter a completa proteção social, o trabalhador intermitente teria que completar o valor destinado à Previdência quando o mínimo não for atingido. Ocorre que, certamente, o trabalhador que não atingiu o salário mínimo em um mês, dificilmente terá recursos disponíveis para fazer complementações na Previdência Social.

⁶⁴¹MAEDA, Patrícia. *Contrato de Trabalho Intermitente*. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 325.

Ademais, outras discussões referentes ao trabalho intermitente e à manutenção de condutas discriminatórias pelo setor empresarial estão presentes. Por exemplo, a possibilidade de uma empresa cumprir o percentual de contratação de pessoas com deficiência na modalidade intermitente, as convocando para o trabalho em raras ocasiões. Não há nenhuma proteção relacionada a este tipo de conduta ou às referidas violações na nova lei.

Tendo como base estas considerações, é possível verificar que o trabalho intermitente se mostra contrário ao que preconiza o direito protetivo do trabalho, violando os direitos civis e políticos de igualdade e não discriminação, na medida em que esta modalidade contratual agrava a situação desigual a que os trabalhadores estão submetidos. Em outras palavras, o trabalho intermitente contribui para a segregação desse coletivo de trabalhadores, para os quais deixam de ser observadas as normas constitucionais e internacionais que versam sobre garantias mínimas, como a adequada jornada de trabalho e o salário mínimo.

2.3.4. O ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS: O PREJUÍZO AO DIREITO DE GREVE

O direito de greve é essencial para a manutenção da democracia, uma vez que a greve instrumentaliza a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho. Justamente por conta disso, aparentemente, a reforma trabalhista objetiva enfraquecer o poder do movimento social e das greves através do estabelecimento do artigo 579:

Art. 579. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591.

§ 1º A autorização prévia do empregado a que se refere o caput deve ser individual, expressa e por escrito, não admitidas a autorização tácita ou a substituição dos requisitos estabelecidos neste artigo para a cobrança por requerimento de oposição.

§ 2º É nula a regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, sem observância do disposto neste artigo, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleiageral ou outro meio previsto no estatuto da entidade.

Dispositivos como esse são capazes de ocasionar uma crise em um dos principais e mais tradicionais instrumentos para promover a transformação social: os sindicatos.⁶⁴²

Conforme apontam Ricardo Antunes e Luci Praun:⁶⁴³

Quanto mais frágil a legislação protetora do trabalho e a organização sindical na localidade, maior o grau de precarização das condições de trabalho, independentemente do grau de “modernização” das linhas de produção ou ambientes de trabalho como um todo.

O sindicato combativo, instrumento de luta dos trabalhadores para impedir a retirada de direitos, é uma ameaça à aplicação de normas como as constantes na reforma trabalhista. Portanto, o enfraquecimento das organizações da classe trabalhadora mostra-se como um mecanismo para a implementação e posterior manutenção do desmanche desses direitos protetivos.⁶⁴⁴

A legislação, portanto, rompe a teia de proteção social, na medida em que provoca a perda da força dos sindicatos para sua organização e mobilização. Esclarece-se, ainda, que a reforma tem esse feito não apenas em decorrência do artigo 579, mas também através de outros dispositivos, na medida em que o poder sindical é incapaz de unir os trabalhadores parciais, temporários, precários, informais, etc.⁶⁴⁵

Essa situação é contraditória com os próprios objetivos da reforma trabalhista, no sentido de dar maiores poderes aos sindicatos. A reforma, ao mesmo tempo que aumenta o poder de negociação, enfraquece os sindicatos – quando a lógica deveria ser a oposta, no sentido de fortalece-los.

Nesse sentido, a previsão contida no artigo 579 da Lei nº 13.467, de 2017,

⁶⁴²MIGUEL, Luís Felipe. *Dominação e Resistência*. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 166.

⁶⁴³ANTUNES, Ricardo. PRAUN, Luci. *A Sociedade dos Adoecimentos no Trabalho*. Disponível em: <scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁴⁴KAPOR, Tatiana Silvério. POSSEBON, Maísa Moreno. *A Liberdade Sindical: movimento sindical brasileiro, a unicidade sindical e a “reforma trabalhista”*. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 416.

⁶⁴⁵ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora Unicamp, 2002. p. 69-70.

viola o princípio da proteção – inclusive no que diz respeito às suas raízes históricas, quais sejam, os movimentos sociais e, posteriormente, sindicais. E, ao violar a lógica protetiva que informa o direito da antidiscriminação – de proteção à parte mais vulnerável –, ao lhe retirar os instrumentos de luta social para melhora e manutenção de direitos protetivos, está se rompendo, também, com o direito à igualdade previsto no âmbito do direito internacional dos direitos humanos, na medida em que é necessário que, através de mecanismos de proteção, os trabalhadores tenham instrumentos de luta, tenham forças equiparadas às patronais para buscar suas garantias laborais.

2.3.5. O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA REFORMA TRABALHISTA

A Constituição Federal de 1988,⁶⁴⁶ em seus dispositivos, especialmente o artigo 5º, incisos V, X e XXXV, assegura a todos, sem qualquer restrição ou limites, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, bem como o direito à resposta proporcional ao agravo e à indenização pelos danos experimentados. A reparação dos danos extrapatrimoniais deve ser integral, na medida em que o sistema jurídico brasileiro visa a mais ampla e justa tutela.

Isso implica, de um lado, a certeza da amplitude da proteção, a fim de se reparar todas as espécies de danos aos quais se estende a proteção jurídica; e, de outro lado, a obtenção, da maneira mais completa possível, de formas e medidas reparatórias que atendam aos interesses da parte vítima e ao imperativo de pacificação social.⁶⁴⁷

A jurisprudência brasileira, em regra geral, se utiliza implicitamente do princípio da reparação integral para a quantificação das indenizações por danos extrapatrimoniais – servindo de exemplo a postura firme do Superior Tribunal de Justiça no sentido de rejeitar, em diferentes situações, os tarifamentos indenizatórios fixados na legislação ordinária para quantificação de indenizações

⁶⁴⁶BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁴⁷MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Danos Morais Coletivos. São Paulo: LTr, 2014. p. 90.

por danos morais (como os artigos 1.547 e 1550 do Código Civil de 1916⁶⁴⁸ e a Lei de Imprensa⁶⁴⁹), com base no princípio da razoabilidade.⁶⁵⁰

No entanto, em sentido contrário à doutrina e à jurisprudência, a Lei nº 13.467, de 2017, acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 223-A a 223-G, criando uma espécie de “filtros limitadores do direito”, classificando a natureza das lesões e tarifando-as conforme a remuneração das vítimas.⁶⁵¹

Os referidos dispositivos visam claramente restringir a tutela constitucional dos direitos dos trabalhadores, criando uma discriminação injustificável, como será demonstrado a seguir.

De acordo com o artigo 223-A, devem ser aplicados à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho “apenas” os dispositivos regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho. Trata-se de disposição inconstitucional, pois o artigo 5º, § 2º, da Constituição Federal, prevê expressamente que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

Desse modo, a lei objetiva tratar de modo diferenciado os danos na esfera laboral (os quais são de idêntica natureza), mostrando-se inconstitucional,⁶⁵² na medida em que exclui as lesões trabalhistas das proteções previstas no conjunto normativo em vigor e até da própria Constituição Federal. Observa-se, ainda, que o dispositivo visa também afastar as proteções que constam nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (como na Convenção nº 155, por exemplo) e as demais constantes no âmbito do direito internacional dos direitos humanos.

No artigo 223-B (“causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as

⁶⁴⁸BRASIL. Código Civil de 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁴⁹BRASIL. Lei nº 5.250, de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5250.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁵⁰SANSEVERINO, Paulo de Tarso Vieira. Princípio da Reparação Integral. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 100.

⁶⁵¹LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei 13.467/2017 relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de (org.). Reforma Trabalhista: desafio nacional. Porto Alegre: Lexmagister, 2018. p. 334.

⁶⁵²O dispositivo é inconstitucional, pois há supremacia das normas constitucionais em relação às demais normas do sistema jurídico (CUNHA JR., Dirley da. Controle de Constitucionalidade: teoria e prática. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 25).

quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”), há exclusão da responsabilidade objetiva, cuja teoria do risco fora incorporada ao parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.⁶⁵³ Além disso, o dispositivo concede exclusivamente à vítima o direito da reparação da lesão extrapatrimonial, excluindo os sucessores e também o dano moral reflexo ou ricochete,⁶⁵⁴ cuja tutela era adotada pelo judiciário trabalhista, especialmente nos casos de morte do empregado em decorrência de acidente de trabalho.⁶⁵⁵ Existem, pois, evidentes falhas no que diz respeito a esses dispositivos.

O artigo 223-C enumera “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física” como bens juridicamente tutelados, passíveis de reparação extrapatrimonial. Pela redação do dispositivo, pode-se interpretar que há uma lista taxativa, deixando fora, por exemplo, o direito à privacidade, a liberdade religiosa, a liberdade política, ofensas por racismo, discriminação, assédio, e, até mesmo, a própria morte do empregado, dentre uma infinidade de outros bens juridicamente tutelados. O rol taxativo contraria a dinâmica das relações sociais, “haja vista a imprevisibilidade das condutas sociais, a vastidão da criatividade humana, para não dizer da perversão humana”.⁶⁵⁶

⁶⁵³Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL. Código Civil Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶⁵⁴“São chamados danos reflexos ou em ricochete aqueles danos causados pela morte do trabalhador que afetam de forma reflexa outros parentes ou terceiros que conviviam com o acidentado. Não decorrem apenas de morte; casos de invalidez acidentária são também considerados, pois afetam a vida do acidentado e seus familiares próximos” (LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei 13.467/2017 relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de (org.). Reforma Trabalhista: desafio nacional. Porto Alegre: Lexmagister, 2018. p. 334).

⁶⁵⁵“O sofrimento e a angústia que originam o dano moral, nesse caso, não se dão pela incapacidade laborativa do acidentado, mas pela perda abrupta de um ente querido. São legítimos para pleitearem essa espécie de dano moral não aqueles ‘a quem o morto devia alimentos’ (art. 948, II, CC), mas todos aqueles que conviviam com o falecido e por ele mantinham intensa convivência ou afeição” (DALEGRAVE NETO, José Afonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. São Paulo: 2017. p. 571-572).

⁶⁵⁶SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 60.

A previsão legal exclui a possibilidade de serem indenizadas outras violações a bens imateriais que venham a ser comprovadas, tornando inconstitucional o dispositivo pela infração à garantia prevista no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal (“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”).

O artigo 223-D dispõe que “a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica”. Assim como não incluiu no dispositivo anterior o direito à privacidade, verifica-se que o legislador, através desse dispositivo, dá validade ao amplo monitoramento do empregado. Quanto ao sigilo da correspondência, bem juridicamente tutelado para “todos”, a lei contemplou a proteção apenas ao empregador, afrontando as normas constitucionais, praticando injustificada discriminação ao trabalhador.⁶⁵⁷

Quanto ao artigo 223-E (“são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”), por sua vez, o dispositivo permite a responsabilização de empregados juntamente com o empregador na proporção da ação ou omissão. O problema é que exclui o dano decorrente de responsabilidade objetiva, como acima explicitado, na mesma linha dos demais dispositivos analisados.⁶⁵⁸

No artigo 223-G, a lei fixa parâmetros para a indenização, estipulando limitadores inexistentes para qualquer outra pessoa que reclame reparação por ofensa a direito de personalidade, discriminando novamente o trabalhador:

- Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
 - II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
 - III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
 - IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
 - V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
 - VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
 - VII - o grau de dolo ou culpa;
 - VIII - a ocorrência de retratação espontânea;

⁶⁵⁷LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei 13.467/2017 relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de (org.). Reforma Trabalhista: desafio nacional. Porto Alegre: Lexmagister, 2018. p. 334.

⁶⁵⁸LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei 13.467/2017 relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de (org.). Reforma Trabalhista: desafio nacional. Porto Alegre: Lexmagister, 2018. p. 334.

- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

Novamente, o legislador exclui da reparação a responsabilidade objetiva, quando dispõe, em um dos incisos, que o juízo deverá considerar o grau de dolo ou culpa e, de forma inaceitável, elimina a obrigação de reparar em face do perdão tácito ou expresso. Sabidamente, os trabalhadores suportam abusos por depender de seu trabalho para a sobrevivência própria e de sua família, buscando a reparação após a extinção do contrato de trabalho. Não é razoável, pois, atribuir essa situação ao perdão tácito.⁶⁵⁹

A alteração contida no artigo 223-G, § 1º, merece especial destaque. O referido dispositivo estabelece:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

[...]

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

A nova lei, portanto, veda a cumulação de indenização por danos sofridos (§ 1º).⁶⁶⁰ De acordo com o novo dispositivo, mesmo presente mais de uma violação,

⁶⁵⁹LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei 13.467/2017 relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de (org.). Reforma Trabalhista: desafio nacional. Porto Alegre: Lexmagister, 2018. p. 334.

⁶⁶⁰Conforme atenta Alice Monteiro de Barros, é inconteste a presença do dano moral em uma série de medidas que ultrapassam os limites do exercício regular de um direito: “Incorre na compensação por danos morais o empregador que atribui ao empregado acusações infundadas lesivas ao seu bom nome; dá informações desabonatórias e inverídicas a alguém que pretende contratá-lo; comunica abandono de emprego em jornal, embora conheça o endereço do empregado; assedia-o sexualmente, inclusive com chantagem; investiga-o para conhecer suas atividades políticas e sindicais; realiza inspeções corporais desrespeitosas, com gracejos e ameaças; exerce investigação sobre aspectos da vida pessoal do obreiro, sem que possua relevância para a atividade que está

não há possibilidade de a indenização ser multiplicada. Desse modo, um empregado poderá ser atingido em sua honra, imagem, intimidade e sexualidade, configurando vários danos, sem possibilidade de reparações cumuladas (e sem qualquer fundamento jurídico válido). O dispositivo afronta, claramente, os princípios constitucionais da reparação integral, do acesso à justiça e do devido processo legal substantivo.

Quanto aos incisos do dispositivo, trata-se, conforme pode-se verificar, da tarifação do dano moral, com base no salário dos trabalhadores.

O dispositivo torna possível que, por exemplo, em um caso de assédio sexual, praticado pelo mesmo empregador, em detrimento de duas empregadas, seja tratado da seguinte forma (se enquadrado no inciso II): a empregada “A”, que recebe o salário de R\$ 1.000,00, receberá uma indenização correspondente a R\$ 5.000,00; enquanto a empregada “B”, que tem o salário de R\$ 10.000,00, receberá uma indenização de R\$ 50.000,00. Trata-se do mesmo assediador, da mesma empresa, do mesmo assédio: de acordo com a reforma trabalhista, o sofrimento dos indivíduos passa a ser calculado com base no seu salário.

Outro exemplo que pode ser utilizado, para melhor compreender a gravidade do dispositivo, é o de um acidente de trabalho que resulte na perda de um braço do trabalhador.

Se a perda do membro superior for considerada “ofensa de natureza grave”, conforme o novo dispositivo, o trabalhador fará jus a uma indenização correspondente a até vinte vezes o seu último salário contratual.

No caso hipotético descrito acima, se o trabalhador (“A”) for, por exemplo, um operário da construção civil (que recebe, em média, um salário mínimo), a indenização corresponderia a R\$ 20.900,00. No entanto, se o trabalhador (“B”) for um arquiteto, ou um engenheiro, por exemplo, cujo salário seja de R\$ 8.000,00, a indenização corresponderia a R\$ 160.000,00.

O que merece ser salientado no presente exemplo não é apenas a discrepância de tratamento entre os trabalhadores (o fato de o membro superior do trabalhador “B” valer cerca de oito vezes mais do que o do trabalhador “A”), mas também o fato de o trabalhador “A”, operário, trabalhador da construção civil, ser

executando” (BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à Intimidade do Empregado. São Paulo: LTr, 1997. p. 167).

um trabalhador que executa suas atividades sobretudo utilizando-se da sua força física, pois tratam-se de atividades manuais. Para esse trabalhador (“A”), a perda de um dos membros superiores é infinitamente mais prejudicial do que para o trabalhador “B”, o qual executa atividades sobretudo intelectuais. E justamente ao que mais fará falta o membro superior, a indenização inferior é atribuída, em função do valor do salário.

Salienta-se, ainda, que o parágrafo 3º do artigo 223-G dispõe que “na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização”. Seguindo a mesma linha dos demais dispositivos, o referido parágrafo consagra “segurança jurídica” ao empregador abusador; ou seja, ainda que o empregador, reiteradamente, sistematicamente, pratique abusos contra os seus empregados, terá certeza que o valor da indenização não será ampliado, pois somente será considerado reincidente se ofender o mesmo empregado mais de uma vez, ainda que já tenha sido condenado inúmeras vezes pelo mesmo dano em relação a outros empregados. Tal interpretação poderia ser aplicada até em caso de mortes acidentárias (por óbvio, jamais seria majorada a indenização, ainda que tivesse a empresa condenações repetidas, pois um trabalhador não pode morrer mais de uma vez em decorrência de acidente de trabalho). Conforme Sonilde Kugel Lazzarin:⁶⁶¹

Especialmente quando se fala em doenças e acidentes do trabalho, no Brasil, somente em 2015, foram registrados 613 mil acidentes de trabalho, com 2.502 mortes. A lei anda em sentido contrário à política pública de redução dos acidentes de trabalho, pois suas inovações permitem a banalização do dano moral. Tanto a tarifação quanto a certeza do valor sem acréscimos pela reincidência, nos moldes propostos, acaba com a capacidade dissuasória das indenizações, permite a transgressão premeditada, estipula o preço do sofrimento, cuja análise econômica do Direito permitirá a sobreposição de outros valores, configurando a subversão completa do sistema de tutela dos direitos da personalidade estruturado pela Constituição Federal de 1988 e pelo Código Civil Brasileiro.

⁶⁶¹LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei 13.467/2017 relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de (org.). Reforma Trabalhista: desafio nacional. Porto Alegre: Lexmagister, 2018. p. 334.

Para João Oreste Dalazen,⁶⁶² a tarifação do valor indenizatório por dano moral

contrapõe-se logicamente à exigência da norma constitucional de que a indenização seja proporcional ao agravo sofrido pela vítima. O vocábulo 'proporcional' significa que o valor deve obedecer à dimensão da lesão, sobretudo do ponto de vista da gravidade e do bem personalíssimo atingido. Ora, isso é absolutamente incompatível com a predeterminação de um valor máximo para a indenização.

A lei afronta a Constituição Federal e o princípio da dignidade humana,⁶⁶³ desclassifica o trabalhador, considerando-o como uma subcategoria, pois em nenhuma outra esfera jurídica há essa parametrização. Os danos extrapatrimoniais de outras relações cíveis, comerciais, familiares ou do consumidor permanecerão sem qualquer limitação.⁶⁶⁴

Observa-se, além de todos os prejuízos causados pela reforma, a existência de um processo em curso de desumanização, na medida em que a distinção entre o ser humano e um instrumento de trabalho se perde no âmbito de qualquer organização laboral ou de sua regulação legislativa. Conforme Noemia Porto,⁶⁶⁵

⁶⁶²DALAZEN, João Oreste. Lições de Direito e Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 137-138.

⁶⁶³O princípio da dignidade da pessoa humana é o mais relevante princípio do constitucionalismo humanístico e social deflagrado após a Segunda Guerra Mundial. "Faz com que ele implique, necessariamente, a ideia da centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano, com caráter subordinante sobre os demais princípios, regras e institutos jurídicos" (DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 42).

⁶⁶⁴A tarifação da indenização nos parâmetros da nova lei viola o princípio da isonomia e da reparação integral do dano moral. É incompatível com o artigo 5º (todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza), incisos V (é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem) e X (são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação), da Constituição Federal. A indenização proporcional somente será alcançada pela análise das circunstâncias em que praticado o ato ilícito e das condições pessoais dos agentes, sendo incompatível com uma limitação abstrata e geral (LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei 13.467/2017 relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de (org.). Reforma Trabalhista: desafio nacional. Porto Alegre: Lexmagister, 2018. p. 334).

⁶⁶⁵PORTO, Noemia. Dano Extrapatrimonial e a Reforma Trabalhista: análise sobre o alcance dos direitos fundamentais. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 145-146.

“qualquer lógica de tarifação numérica que se imponha como critério e como limite à reparação fere o princípio da isonomia, a plena realização dos direitos fundamentais e a independência judicial”.

A essência desse tipo de norma é claramente discriminatória, na medida em que é voltada para a proteção dos “privilegiados”, contra os “desvalidos”, nas palavras de Ugo Mattei e Laura Nader.⁶⁶⁶

A tarifação do dano extrapatrimonial advinda com a reforma trabalhista, portanto, fere brutalmente as normas antidiscriminatórias previstas na Constituição Federal, bem como no âmbito do direito internacional dos direitos humanos. A normativa representa discriminação direta em detrimento da classe trabalhadora – sobretudo em detrimento daqueles que recebem menores faixas salariais.

2.3.6. TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE: INCONGRUÊNCIAS

Também é possível identificar, na nova legislação, discriminação em desfavor daqueles que recebem maiores remunerações: o estabelecimento da figura do “trabalhador hipersuficiente”, no artigo 444, § único, da Consolidação das Leis do Trabalho (introduzido pela Lei nº 13.467, de 2017), também merece menção. O dispositivo prevê que, para aquele que possui nível superior, com remuneração igual ou superior ao dobro do teto dos benefícios da Previdência Social,⁶⁶⁷ seria legítima a “livre estipulação” contratual sobre jornada de trabalho (abrangendo inclusive intervalos e horas de sobreaviso), plano de cargos e salários, teletrabalho, trabalho intermitente, remuneração (envolvendo prêmios e participação nos lucros ou resultados da empresa) e grau de insalubridade.

Com o advento da reforma trabalhista, assim, a expressão “hipersuficiente” passou a ser utilizada para tratar do empregado que recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social e que possua nível superior. Este empregado, segundo a nova legislação trabalhista, possui o mesmo poder de negociação que a entidade coletiva trabalhista, podendo negociar individualmente seus direitos, nos mesmos moldes

⁶⁶⁶MATTEI, Ugo. NADER, Laura. *Pilhagem: quando o Estado de Direito é ilegal*. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013. p. 350-351.

⁶⁶⁷Atualmente, o valor do teto da Previdência Social é R\$ 6.101,06.

previstos no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (anteriormente analisado). Significa dizer, em outras palavras, que o rol de direitos trabalhistas previstos no artigo 611-A podem ser flexibilizados, através de negociação individual, por ser o trabalhador considerado “hipersuficiente”.

O fundamento utilizado para a inserção do artigo, que constou na justificativa do Projeto de Lei, elaborada pelo relator, então Deputado Roberto Marinho, foi no sentido de que:⁶⁶⁸

[...] não se pode admitir que um trabalhador com graduação em ensino superior e salário acima da média remuneratória da grande maioria da população seja tratado como alguém vulnerável, que necessite de proteção do Estado ou de tutela sindical para negociar seus direitos trabalhistas.

Tendo como base a alteração legislativa (e a justificativa utilizada), indaga Reginaldo Melhado:⁶⁶⁹ “O título de escolarização formal e o salário justificam essa desigualação? Está-se desigualando desiguais na medida de suas desigualdades?”.

Verifica-se que não há razão materialmente justificável para diferenciar trabalhadores com base na sua formação ou na sua remuneração: o referido dispositivo viola as normas de isonomia inscritas na Constituição Federal – especialmente seus artigos 5º, caput,⁶⁷⁰ e 7º, § XXXII⁶⁷¹ –, na medida em que tal diferenciação (entre trabalho manual e intelectual; entre maiores e menores remunerações) é injustificável. O dispositivo não desigualava desiguais, ao contrário,

⁶⁶⁸BRASIL. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁶⁹MELHADO, Reginaldo. Trabalhador Pseudossuficiente: o conto do vigário da autonomia da vontade na “reforma trabalhista”. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 97.

⁶⁷⁰Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] (BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶⁷¹Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

concede “tratamento injustificadamente distinto para trabalhadores que se encontram no mesmo estado geral de sujeição próprio de qualquer empregado”⁶⁷² que não possui essas características, relativas à formação e à remuneração. Ainda, além de ir contra dispositivos constitucionais, a norma fere também documentos internacionais que versam sobre igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, bem como sobre igualdade de condições de emprego, como a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho,⁶⁷³ por exemplo.

A reforma, neste ponto, aproxima o direito do trabalho do direito civil, entendendo que o contrato de trabalho deve possuir tratamento semelhante ao cível em relação ao poder negocial dos hipersuficientes. No entanto, a vulnerabilidade não é uma escolha do trabalhador ou de uma determinada categoria.⁶⁷⁴

A alteração normativa despreza as noções de vulnerabilidade e isonomia. A vulnerabilidade do empregado não decorre apenas de um critério econômico ou técnico, sendo fruto de uma conjugação de fatores. Ademais, a vulnerabilidade econômica é uma marca do vínculo empregatício, na medida em que o trabalho pode ensejar uma relação de dependência econômica em face da possibilidade fática de ser aquela atividade a única ou a fonte principal de renda do empregado.⁶⁷⁵

Para Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale,⁶⁷⁶

[...] esse projeto modifica substancialmente a racionalidade do Direito do Trabalho, ignorando que o empregado, mesmo mais

⁶⁷²MELHADO, Reginaldo. Trabalhador Pseudossuficiente: o conto do vigário da autonomia da vontade na “reforma trabalhista”. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 98-100.

⁶⁷³ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁷⁴WYZYKOWSKI, Adriana. Autonomia Privada e Vulnerabilidade do Empregado: critérios para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 140-142.

⁶⁷⁵WYZYKOWSKI, Adriana. Autonomia Privada e Vulnerabilidade do Empregado: critérios para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 140-142.

⁶⁷⁶VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A Reforma Trabalhista e o Hipersuficiente. Disponível em: <http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20HIPERSUFICIENTE_.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

esclarecido culturalmente e recebendo remuneração maior, permanece subordinado ao empregador. Eu diria, até, que os hoje intitulados "hipersuficientes" são até mais subordinados que os clássicos operários, pois detém um padrão financeiro que é mais raro de ser encontrado no mercado e, para manter este dito padrão, suportam toda sorte de dissabores perpetrados pelo empregador. Não é por outra razão que os casos de assédio moral são tão comuns nos altos empregados e afirmo isso observando os inúmeros processos que já julguei envolvendo altos empregados de bancos e outras grandes corporações, onde é notório que os obreiros, apesar do padrão financeiro diferenciado, não possuem qualquer poder para negociação salarial, sendo comum encontrar altos empregados que recebem a remuneração variável sob a rubrica de "empréstimos", "luvas", ou qualquer outra nomenclatura eufemística que, na prática, nada mais é do que um legítimo salário.

Esse fato pode ser demonstrado através da análise do processo nº 0001559-84.2016.5.22.0004.⁶⁷⁷ Trata-se de uma Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho do Piauí contra a empresa multinacional Eurofarma, a qual obrigava os funcionários a ingerir remédios, inclusive os de uso restrito, como antibióticos, para comparar as drogas com as de laboratórios concorrentes. No caso em tela, diversos desses trabalhadores (os quais recebiam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social), em que pese tivessem consciência do elevado risco a que estavam sendo submetidos, não tomaram nenhuma providência e aceitaram a imposição da empregadora, por dependerem exclusivamente daquela fonte de renda para manutenção da sua própria subsistência e de sua família. É evidente, pois, que trabalhadores que recebem altos salários, estão em posição de vulnerabilidade como os demais.

A igualdade de oportunidades e de tratamento implica em assegurar o mesmo regime a trabalhadores que se encontrem em situação igual, sendo legítimo estabelecer tratamentos diferenciados quando há desigualdade entre os indivíduos – o que não ocorre no presente caso. Conforme demonstrado anteriormente, o trabalhador sempre é hipossuficiente na relação de emprego.

Evidencia-se, portanto, a existência de discriminação em detrimento do

⁶⁷⁷BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ação Civil Pública nº 1559/2016-0004-22. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0001559&digitoTst=84&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=22&varaTst=0004&submit=Consultar>>. Acesso em: 08 set. 2020.

trabalhador hipersuficiente, na medida em que, por conta de seu patamar salarial e formação intelectual, este sofre gravame maior do que os outros empregados perante um mesmo empregador (suportando uma negociação individual nos mesmos termos de uma negociação coletiva, sem ter, contudo, o aparato da coletividade e do interesse coletivo que são ínsitos a esta modalidade negocial).

2.3.7. A JUSTIÇA GRATUITA ONEROSA

A Constituição Federal de 1988⁶⁷⁸ consagra a garantia de amplo acesso à jurisdição no artigo 5º, incisos XXXV (“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”) e LXXIV (“o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”), os quais tratam dos direitos à inafastabilidade da jurisdição e à assistência judiciária integral aos necessitados.

A gratuidade da justiça, no âmbito do direito comum, consiste na dispensa do pagamento de todas as despesas no processo. Para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado. Esse era o procedimento também no âmbito da Justiça do Trabalho (independentemente de o processo estar sob o patrocínio de advogado credenciado pelo sindicato ou por advogado particular), até a entrada em vigor da Lei nº 13.467, de 2017.⁶⁷⁹

Conforme aponta Cleber Lúcio de Almeida,⁶⁸⁰ a Lei nº 13.467, de 2017, enseja graves consequências humanas, sociais e políticas. Dentre essas consequências, encontram-se as restrições ao direito dos trabalhadores de acesso à justiça, evidenciadas em seus dispositivos.

⁶⁷⁸BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁷⁹LAZZARIN, Sonilde Kugel. LAZZARIN, Helena Kugel. Fundamentos para a Não Aplicação da Lei 13.467/2017 relativamente aos Honorários de Sucumbência. In: SEVERO, Valdete Souto (org.). FEMARGS: 25 anos de história. Porto Alegre: HS Editora, 2018. p.151-152.

⁶⁸⁰ALMEIDA, Cleber Lúcio. A Reforma Trabalhista e o Acesso à Justiça. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 223.

A referida legislação criou o que pode perfeitamente ser compreendido como a “justiça gratuita onerosa”, através das alterações contidas nos artigos 790, 790-B e 791-A. Isso porque os dispositivos são incompatíveis com a própria noção de gratuidade. O artigo 790-B, por exemplo, determina que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, “ainda que beneficiária da justiça gratuita”, e o artigo 791-A, § 4º, estabelece que:

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Observa-se a nítida intenção de inibir o ajuizamento de reclamações trabalhistas, através do estabelecimento das referidas normas – efeito que, de fato, fora concretizado.

Dados estatísticos apontam que, entre 2017 e 2019, o número de processos na primeira instância da Justiça do Trabalho caiu 32%.⁶⁸¹ Em muitos casos, o trabalhador não tem certeza de que irá conseguir produzir corretamente a prova (por depender do comparecimento de testemunhas à audiência de instrução, por exemplo) e, para não correr o risco de, além de não receber os valores devidos, ter que pagar honorários de sucumbência e custas do processo, acaba não tomando a iniciativa de buscar reaver as verbas devidas no âmbito judicial.

Ocorre que uma norma que estabelece gravame ao trabalhador beneficiário da assistência judiciária gratuita contraria frontalmente a noção de proteção que informa e justifica o direito do trabalho,⁶⁸² bem como contraria as disposições

⁶⁸¹BARROS, Laíssa. Processos trabalhistas caem 32% dois anos após reforma. Folha de São Paulo, São Paulo, 04/01/2020. Disponível em: <<https://agora.folha.uol.com.br/grana/2020/01/processos-trabalhistas-caem-32-dois-anos-apos-reforma.shtml>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁸²SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SEVERO, Valdete Souto. Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos. São Paulo: Sensus, 2017. p. 82-84.

contidas na norma geral (no Código de Processo Civil)⁶⁸³ e na Constituição Federal (o conceito legal de assistência judiciária gratuita está no artigo 5º da Constituição – e ela deve ser integral),⁶⁸⁴ no que diz respeito à gratuidade judiciária.

O acesso à justiça deve ser o mais eficiente e integral possível.⁶⁸⁵ Ademais, atenta-se, também, para o fato de o crédito trabalhista ser considerado de natureza alimentar (conforme o artigo 100, § 1º, da Constituição Federal) – e que os créditos alimentares são insuscetíveis de renúncia, cessão, compensação ou penhora.⁶⁸⁶

A nova legislação, portanto, discrimina os trabalhadores, impondo restrições à garantia de amplo acesso à jurisdição e à assistência judiciária integral aos necessitados, atuando na contramão dos movimentos democráticos que consolidaram essas garantias de amplo e igualitário acesso à justiça. Com isso, a nova legislação viola as normas antidiscriminatórias, pois estabelece tratamento desigual (desvantajoso) aos trabalhadores – na medida em que aos demais serão aplicadas as regras previstas no Código de Processo Civil, que garantem a gratuidade de forma integral.

2.3.8. A (DES)PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

No que diz respeito ao trabalho da mulher, o artigo 394-A, alterado pela reforma trabalhista, foi declarado inconstitucional – através do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938⁶⁸⁷ – pelo Plenário do Supremo Tribunal

⁶⁸³Artigo 98, § 1º, do Código de Processo Civil (BRASIL. Código de Processo Civil de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶⁸⁴Expressa o artigo 5º, inciso LXXIV: “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos” (BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶⁸⁵MOLINA, André Araújo. Justiça Gratuita. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 233.

⁶⁸⁶SEVERO, Valdete Souto. O Esvaziamento da Gratuidade como Elemento de Vedação de Acesso à Justiça. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 504-505.

⁶⁸⁷BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=5938%20&processo=5938>>. Acesso em: 08 set. 2020.

Federal. Na sua redação anterior (à reforma), o artigo determinava o afastamento da empregada gestante ou lactante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres. Na redação estabelecida pela reforma trabalhista, o dispositivo permitia, em seus incisos, o trabalho da gestante ou lactante em atividades consideradas insalubres, mediante a apresentação de atestado médico – o qual poderia ser, inclusive, fornecido pelo médico da empresa.

Logicamente, a alteração advinda com a reforma trabalhista mostrava-se absolutamente prejudicial às mulheres trabalhadoras, bem como contrária às normas nacionais e internacionais que versam sobre a proteção do trabalho da mulher.⁶⁸⁸ A legitimidade da exposição da gestante ou lactante à situação insalubre representava um grande retrocesso da legislação trabalhista,⁶⁸⁹ desfavorecendo, em mais um aspecto, o coletivo de mulheres trabalhadoras, que já sofre prejuízos em relação aos trabalhadores do sexo masculino no mercado de trabalho. Desse modo, por afrontar a proteção constitucional à maternidade e à criança, o dispositivo fora declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal.

Ainda no que diz respeito à proteção ao trabalho da mulher, a Consolidação das Leis do Trabalho assegurou à empregada dois “descansos especiais” destinados à amamentação, até que o recém-nascido complete seis meses:

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Ressalta-se que não se trata, em verdade, de “descansos”, pois a trabalhadora não é afastada do trabalho para o repouso, como o termo sugere, mas de uma interrupção total do contrato de trabalho.

O parágrafo segundo do artigo, advindo com a reforma trabalhista – o qual

⁶⁸⁸A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, por exemplo, prevê, no seu artigo 11.2, letra “d”, “proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais a elas”. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶⁸⁹SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Análise do Projeto de Reforma Trabalhista. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 08 set. 2020.

não fora declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal –, estabelece que “os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador”.

A previsão anterior à reforma representava um exemplo claro de tratamento diferenciado legítimo, necessário em virtude da condição biológica⁶⁹⁰ da mulher.⁶⁹¹ A alteração, no entanto, a qual prevê que os horários deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, possibilita a eliminação desses períodos, por exemplo, com a sua substituição pela jornada de trabalho encerrada uma hora mais cedo⁶⁹² – o que é prejudicial não só às mulheres, mas aos seus filhos também.

Desse modo, verifica-se a existência de alterações prejudiciais às mulheres – sendo, uma delas, tamanha sua gravidade, já declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal.

A desigualdade de gênero no âmbito laboral⁶⁹³ é fruto de concepções sociais e culturais, bem como do próprio ordenamento jurídico interno, na medida em que a regulamentação do trabalho feminino demonstra falhas quanto à inserção justa e igualitária desse coletivo de mulheres trabalhadoras no mercado de trabalho. Isso

⁶⁹⁰Ressalta-se que o gênero não é marcado, apenas, pela diferença biológica existente entre mulheres e homens. A diferença existente, além de biológica, é cultural. O gênero pode ser entendido como o sexo, mas este significado irá existir a partir de uma série de relações, que são culturais: por mais que o sexo pareça intratável em termos biológicos, o gênero é culturalmente construído (BUTLER, Judith. *Sujeitos de sexo / gênero / desejo*. Disponível em: <<http://historiacultural.mpbnet.com.br/feminismo/>>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁶⁹¹PINTO, José Augusto Rodrigues. *Proteção à Maternidade*. In: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa (coord.). *Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros*. São Paulo: LTr, 2009. p. 233.

⁶⁹²SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Os 201 Ataques da “Reforma” aos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁹³A situação de desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho manifesta-se de diversas formas: remuneração desigual em ocupações de igual categoria (sendo o Brasil um dos quinze países com maior disparidade salarial entre homens e mulheres) (WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Report 2016*. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020); ocupação dos postos mais baixos da escala salarial, com maior grau de precarização; discriminação em todas as fases do contrato de trabalho; entre outras. Ainda, esta situação é somada ao fato de que as mulheres, em regra geral, têm de conciliar o emprego com as responsabilidades familiares, enfrentando, assim, a dupla jornada de trabalho (LAZZARIN, Helena K. A. *(Des)Proteção ao Trabalho da Mulher: as insuficiências legais e o tratamento igualitário no Brasil*. Saarbrücken, Germany: AV Akademikerverlag GmbH & Co. KG (Brasil: Novas Edições Acadêmicas), 2017. p. 136).

porque não são estabelecidas normas eficazes, capazes de erradicar a discriminação às mulheres (e facilitar sua inserção) no âmbito do trabalho, sendo a legislação insuficiente.

A nova legislação trabalhista – a qual deveria ter se preocupado com a melhora das condições de trabalho das mulheres – manteve a legislação relativa ao trabalho feminino praticamente intacta, e alterou dispositivos apenas no sentido de prejudicar ainda mais o desenvolvimento do trabalho e a saúde das mulheres e seus filhos. Diante disso, é possível afirmar que a legislação acaba contribuindo para a discriminação das mulheres no mercado de trabalho⁶⁹⁴ – o que afronta o princípio protetivo e o que preconiza o direito nacional e internacional que versa sobre a proteção das mulheres e sobre a igualdade de gênero.

2.4. TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Conforme referido anteriormente, a regulamentação da terceirização, constante na Lei nº 13.429, também de 2017,⁶⁹⁵ pertence ao conjunto de normas que formam a “reforma trabalhista”.

A terceirização se dá pela contratação de serviços por meio de uma empresa, intermediária entre o tomador de serviços e a mão-de-obra. A relação de emprego é concretizada, desse modo, entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante (tomador) desses. A terceirização “é vista como estratégia das empresas para reduzir custos, partilhar riscos e aumentar a flexibilidade organizacional”.⁶⁹⁶

A terceirização implica discriminação em detrimento da classe trabalhadora, afrontando não só a lógica protetiva do direito do trabalho, como a própria normativa antidiscriminatória. Isso porque o instituto da terceirização – assim como outras

⁶⁹⁴LAZZARIN, Helena K. A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher: as insuficiências legais e o tratamento igualitário no Brasil. Saarbrücken, Germany: AV Akademikerverlag GmbH & Co. KG (Brasil: Novas Edições Acadêmicas), 2017. p. 143-142.

⁶⁹⁵BRASIL. Lei nº 13.429, de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁶⁹⁶BIAVASCHI, Magda Barros. DROPPA, Alisson. A História da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/9657>>. Acesso em: 08 set. 2020.

alterações constantes na reforma, conforme demonstrado – mostra-se contrário ao principal objetivo das normas antidiscriminatórias, qual seja, de gerar uma situação de isonomia, equilibrada, entre os indivíduos. A terceirização produz o efeito contrário, na medida em que agrava uma situação que já é, por consequências históricas e estruturais, desigual.⁶⁹⁷

Conforme Valdete Souto Severo,⁶⁹⁸ um dos efeitos perversos da terceirização é a “fragmentação da classe trabalhadora, que perde em identidade e convívio”, além da insegurança e do medo, “na medida em que o trabalhador passa por diversos locais de trabalho, submete-se a ordens de diversas pessoas e altera constantemente, em boa parte das vezes, até mesmo o conteúdo do seu trabalho”. Ainda, a autora menciona a redução na qualidade do trabalho, ocasionada pelo aumento da jornada e pela excessiva exploração da força de trabalho – em alguns casos, em condições análogas a de escravo.

Uma pesquisa realizada pela Central Única dos Trabalhadores em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos⁶⁹⁹ apontou que, de fato, a terceirização tem como consequência a intensa rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho, bem como que os terceirizados têm jornada superior aos demais – são três horas a mais, em média, sem considerar as horas extras. Por conta disso, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, com base em dados da Relação Anual de Informações Sociais, deixaram de ser criadas mais de oitocentas mil novas vagas de trabalho em 2010. O mesmo estudo aponta que os salários dos terceirizados são menores (em que pese as suas jornadas sejam maiores) – em dezembro de 2010, por exemplo, o salário dos terceirizados era 27,1% menor que os salários de

⁶⁹⁷LAZZARIN, Helena Kugel. Terceirização: uma violação à normativa antidiscriminatória e ao princípio da igualdade. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SEVERO, Valdete Souto (coords.). Resistência III: o direito do trabalho diz não à terceirização. São Paulo: Expressão Popular, 2019. p. 602.

⁶⁹⁸SEVERO, Valdete Souto. Elementos para o Uso Transgressor do Direito do Trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital. São Paulo: LTr, 2016. p. 170-171.

⁶⁹⁹CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

contratados diretos que realizavam as mesmas funções.⁷⁰⁰ Conforme a Nota Técnica nº 172,⁷⁰¹ de 2007 a 2014, esta diferença se manteve, em média, entre 23% e 27%.

Ainda sobre a fragmentação da classe trabalhadora, Sonilde Kugel Lazzarin⁷⁰² aduz que a prática da terceirização tem como efeito nefasto prejudicar gravemente o movimento sindical, na medida em que há a desintegração da identidade coletiva – em outras palavras, há “um enfraquecimento do sindicato em face da pulverização da prestação de serviços por várias empresas para um mesmo tomador de serviços”. Robert Blauner,⁷⁰³ em sua obra, refere que quando há falta de envolvimento entre os trabalhadores entre si e entre os trabalhadores e a empresa, isso representa um isolamento social, uma alienação.

Outro fator prejudicial aos terceirizados é o aumento significativo do número de acidentes e de doenças profissionais. Os dados relativos a mortes e acidentes de trabalho são alarmantes: em cada dez casos de acidentes de trabalho ocorridos no Brasil, oito são registrados em empresas terceirizadas; e, em casos de morte por acidente, quatro em cada cinco vitimam trabalhadores terceirizados.⁷⁰⁴ Esses dados se justificam não só pelas jornadas extensivas, mas também pelo fato de que as empresas terceirizadas não se sentem estimuladas a adotar uma política de qualificação – bem como de adotar planos de carreira ou promoções –, em face da contratação movida sempre pelo menor preço e da curta duração dos contratos (em

⁷⁰⁰Nota-se que a precarização do trabalho ocasionada pela flexibilização dos direitos laborais, em muitas circunstâncias, se assemelha àquela precarização das sociedades industriais – as quais ensejavam um crescente nível de desigualdade de renda e riqueza (KOTLER, Philip. *Capitalismo em Confronto: soluções reais para os problemas de um sistema econômico*. Tradução de Cláudia Gerpe Duarte. Rio de Janeiro: Best Bussines, 2015. p. 22-23).

⁷⁰¹DIEESE. Nota Técnica nº 172, de 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷⁰²LAZZARIN, Sonilde Kugel. *A Revitalização do Princípio da Fraternidade: elemento norteador das relações interprivadas laborais na sociedade contemporânea*. Saarbrücken, Germany: AV AkademikerverlagGmbH&Co. KG (Brasil: Novas Edições Acadêmicas), 2013. p. 259.

⁷⁰³BLAUNER, Robert. *Alienation and Freedom: the factory worker and his industry*. Chicago: University of Chicago Press, 1964.

⁷⁰⁴CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

média, duram dois anos).⁷⁰⁵

O instituto da terceirização também enseja o “estado de invisibilidade” desses trabalhadores (o que pode ser caracterizado como assédio moral). A constante discriminação no ambiente de trabalho,⁷⁰⁶ na medida em que pessoas que realizam as mesmas tarefas são sujeitas a regramentos diferentes – se alimentam em lugares diferentes, vestem uniformes diferentes, etc. –, gera uma importante carga emocional para os trabalhadores e pode desencadear o adoecimento psíquico.⁷⁰⁷

Conforme Jorge Luiz Souto Maior,⁷⁰⁸ a terceirização enseja, assim, a precarização do trabalho, devido ao elevadíssimo número de acidentes, inclusive fatais; ao trabalho durante vários anos seguidos sem gozo de férias (na medida em que os trabalhadores emendam diversos curtos contratos); a jornadas excessivas; ao não recebimento de verbas rescisórias; à ausência de recolhimentos previdenciários e fundiários; e ao assédio provocado pela invisibilidade. Evidencia-se, com base nesses dados, que a terceirização estabelece distinção em detrimento dos trabalhadores, pois define trabalhadores de “primeira” e “segunda” categorias,⁷⁰⁹ o que revela a condição de inferioridade à qual são submetidos.

Destaca-se que as diversas situações laborais que ocasionam a precarização do trabalho têm a mesma origem: todas são geradas – ou, ao menos, intensificadas – pelo mesmo processo no qual se busca garantir a competitividade das empresas pela via tecnológica e, principalmente, pela desregulamentação das

⁷⁰⁵LAZZARIN, Sonilde Kugel. *A Revitalização do Princípio da Fraternidade: elemento norteador das relações interprivadas laborais na sociedade contemporânea*. Saarbrücken, Germany: AV Akademikerverlag GmbH & Co. KG (Brasil: Novas Edições Acadêmicas), 2013. p. 255.

⁷⁰⁶SEVERO, Valdete Souto. *Elementos para o Uso Transgressor do Direito do Trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital*. São Paulo: LTr, 2016. p. 170-171.

⁷⁰⁷MANDARINI, Marina Bernardo. ALVES, Amanda Martins. STICCA, Marina Greggi. *Terceirização e Impactos para a Saúde e Trabalho: uma revisão sistemática da literatura*. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n2/v16n2a04.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷⁰⁸SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento*. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/terceiriza%C3%A7%C3%A3o_desabafo_desmascaramento_e_enfrentamento.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷⁰⁹ANTUNES, Ricardo. PRAUN, Luci. *A Sociedade dos Adoecimentos no Trabalho*. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

relações laborais e pela redução ou ausência dos direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores ao longo do século XX. E a perda ou a diminuição dessas conquistas e o crescimento de formas de trabalho que permanecem à margem de qualquer proteção, como é o caso da terceirização, “faz retroceder a história, conduzindo uma importante parcela de trabalhadores a uma situação de vulnerabilidade”.⁷¹⁰

2.5. A DESESTRUTURAÇÃO DO DIREITO PROTETIVO DO TRABALHO CONTINUA

A partir do ano de 2017, o projeto de “reforma trabalhista” – que engloba, conforme mencionado, outras alterações além daquelas advindas com a Lei nº 13.467, de 2017⁷¹¹ – teve sequência. A flexibilização dos direitos laborais, desse modo, continua ocorrendo, até o presente momento.

Para demonstrar que a desconstrução das proteções trabalhistas teve continuidade, mesmo após o marco que ocorrera em 2017, serão analisadas, no presente tópico: a Medida Provisória nº 881, de 2019,⁷¹² convertida na Lei nº 13.874, de 2019;⁷¹³ a Medida Provisória nº 905, de 2019;⁷¹⁴ a Medida Provisória nº 927, de 2020;⁷¹⁵ e, por fim, a Medida Provisória nº 936, de 2020,⁷¹⁶ convertida na

⁷¹⁰CATTANI, Antonio David. HOLZMANN, Lorena. Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. p. 206.

⁷¹¹BRASIL. Lei nº 13.467, de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷¹²BRASIL. Medida Provisória nº 881, de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv881.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷¹³BRASIL. Lei nº 13.874, de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷¹⁴BRASIL. Medida Provisória nº 905, de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷¹⁵BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷¹⁶BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

Lei nº 14.020, de 2020.⁷¹⁷

A Medida Provisória nº 881, de 2019,⁷¹⁸ convertida na Lei nº 13.874, de 2019,⁷¹⁹ é conhecida como a “MP da Liberdade Econômica”, pois tem como objetivo “facilitar o exercício de atividades econômicas” no Brasil.

Primeiramente, observa-se que essa Lei cria uma ordem principiológica própria, que inverte toda a estruturação do Estado Social constitucionalmente prevista, ao estabelecer, em seu artigo 2º,⁷²⁰ como um de seus princípios norteadores, “a liberdade como uma garantia no exercício de atividades econômicas”.

O artigo 3º, inciso V, da referida Lei, também merece especial destaque, na medida em que prevê:

Art. 3º São direitos de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, observado o disposto no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal:

[...]

V - gozar de presunção de boa-fé nos atos praticados no exercício da atividade econômica, para os quais as dúvidas de interpretação do direito civil, empresarial, econômico e urbanístico serão resolvidas de forma a preservar a autonomia privada, exceto se houver expressa disposição legal em contrário.

Afasta-se, pois, a lógica do direito do trabalho, o qual não é mencionado no dispositivo.

⁷¹⁷BRASIL. Lei nº 14.020, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷¹⁸BRASIL. Medida Provisória nº 881, de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv881.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷¹⁹BRASIL. Lei nº 13.874, de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷²⁰Art. 2º São princípios que norteiam o disposto nesta Lei: I - a liberdade como uma garantia no exercício de atividades econômicas; II - a boa-fé do particular perante o poder público; III - a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas; e IV - o reconhecimento da vulnerabilidade do particular perante o Estado. Parágrafo único. Regulamento disporá sobre os critérios de aferição para afastamento do inciso IV do caput deste artigo, limitados a questões de má-fé, hipersuficiência ou reincidência (BRASIL. Lei nº 13.874, de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

O capítulo “V”, denominado de “Disposições Finais”, é o capítulo dedicado à promoção de inúmeras alterações legislativas nos diversos ramos do direito. No que diz respeito ao direito do trabalho, são introduzidos oitenta e um dispositivos (entre artigos, incisos, parágrafos e letras).

Refere Jorge Luiz Souto Maior:⁷²¹

As alterações propostas estão muito longe de promover algum tipo de impulso mirabolante ao empreendimento econômico. Desse ponto de vista restrito, inclusive, reproduzindo a eterna cantilena de que o progresso econômico do país depende da redução dos custos dos direitos trabalhistas, as propostas são um tanto quanto inócuas e mesquinhas.

Relativamente ao âmbito do direito do trabalho, observa-se que a legislação traz, resumidamente, proposições a respeito de: expedição e anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social; restrições ao repouso semanal remunerado e em sua coincidência com o domingo (um a cada sete semanas); autorização irrestrita para o trabalho aos domingos e feriados, com o requisito do pagamento de remuneração em dobro; não pagamento da dobra pelo trabalho em domingos e feriados por meio da concessão de folga específica em outro dia determinado pelo empregador; faculdade de pré-assinalação do período de repouso (intervalo para refeição e descanso) no registro de horário; autorização para, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a formalização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho (só consignação das horas extras trabalhadas); obrigatoriedade de anotação do horário de trabalho apenas para os estabelecimentos com mais de vinte trabalhadores; tentativa de evitar a participação dos sindicatos na atuação da inspeção do trabalho; criação de um instituto jurídico (que muito se relaciona com o direito civil), para os contratos de trabalho de remuneração mensal acima de trinta salários mínimos, cujas partes contratantes tenham sido assistidas por advogados de sua escolha no momento do pacto; e, por fim, enormes restrições à atuação da fiscalização do trabalho. Essas alterações mencionadas mostram-se contrárias ao que preconiza o direito protetivo

⁷²¹SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. MP 881: a ruptura democrática fazendo escola. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-881-a-ruptura-democratica-fazendo-escola>>. Acesso em: 08 set. 2020.

do trabalho, além de apresentarem contradições, inconstitucionalidades e valores claramente contrários ao Estado Social.⁷²²

Observa-se que, com a edição da Medida Provisória nº 881, de 2019, convertida, posteriormente, na Lei nº 13.874, de 2019, novamente o interesse econômico – aquele que vislumbra a supressão de direitos fundamentais e a imposição de retrocessos à condição humana dos trabalhadores e trabalhadoras como tábua de salvação – prevalece, como ocorreu no caso da Lei nº 13.467, de 2017⁷²³ e da Lei nº 13.429, também de 2017.⁷²⁴

A Medida Provisória nº 905, de 2019,⁷²⁵ por sua vez, foi revogada pela Medida Provisória nº 955, de 2020.⁷²⁶ No entanto, ainda que a Medida tenha sido revogada, faz-se necessário mencioná-la, devido à gravidade de suas disposições.

A Medida Provisória nº 905, de 2019, correspondeu a outro ataque aos direitos trabalhistas. A Medida foi editada com o objetivo de gerar benefícios apenas ao poder econômico, o que contraria por completo o princípio protetivo, conforme passa-se a demonstrar.

A referida medida instituíu o denominado “contrato verde e amarelo”, contrato de trabalho que ensejava a redução de custos para as empresas, para a contratação de pessoas entre dezoito e vinte e nove anos de idade, e ainda com redução de garantias trabalhistas. As principais reduções diziam respeito ao percentual do FGTS, o qual passava para 2%; ao fato de que o contrato seria por tempo determinado (de até 24 meses), sem direito à indenização em caso de rescisão antecipada; à previsão de negociação individual em temas de negociação coletiva; entre outros.

⁷²²SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. MP 881: a ruptura democrática fazendo escola. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-881-a-ruptura-democratica-fazendo-escola>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷²³BRASIL. Lei nº 13.467, de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷²⁴BRASIL. Lei nº 13.429, de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷²⁵BRASIL. Medida Provisória nº 905, de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷²⁶BRASIL. Medida Provisória nº 955, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv955.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

Jorge Luiz Souto Maior,⁷²⁷ ao analisar a Medida, salienta que:

O que se tem na Constituição Federal é uma base de direitos mínimos aplicáveis a todos, até para que não se estabeleça uma concorrência destrutiva de garantias entre os próprios trabalhadores. E o que se verifica na MP é uma tentativa de causar uma cisão no seio da classe trabalhadora, para que a redução de direitos de uns, mas que lhe geram o “benefício” de sair do desemprego, impulse a redução de direitos de outros.

[...]

Fato é que, embora possa beneficiar diretamente algumas empresas e alguns jovens desempregados, não se vislumbra qualquer proveito real à economia brasileira com as fórmulas recessivas adotadas pela MP. Muito pelo contrário, a “solução”, como já visto historicamente, tende a aprofundar os problemas econômicos, ainda mais porque o que resulta da lógica jurídica da MP é menos arrecadação para a Seguridade Social, redução do financiamento das políticas públicas que se apoiam no FGTS, redução do ganho da classe trabalhadora, gerando, por consequência, menor consumo e mais desemprego...

Diante das violações ocasionadas pela Medida Provisória nº 905 – incluindo a clara violação ao direito à igualdade e à não discriminação, na medida em que criava uma subclasse de trabalhadores – e da consequente repercussão causada a seu respeito, a Medida fora revogada (através da referida Medida Provisória nº 955, de 2020).⁷²⁸

Por fim, em se tratando do ano de 2020 – e conforme refere Sonilde Kugel Lazzarin⁷²⁹ – é importante mencionar que a pandemia do novo coronavírus “constitui uma emergência e expõe a questão social, ou seja, os efeitos da desigualdade e falta de rede de proteções destinadas aos vulneráveis sociais”, entre eles, os trabalhadores.

Relativamente ao cenário causado pela pandemia⁷³⁰ e as medidas adotadas

⁷²⁷SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. MP 905: ponte para o AI-5. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-905-ponte-para-o-ai-5>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷²⁸BRASIL. Medida Provisória nº 955, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv955.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷²⁹LAZZARIN, Sonilde Kugel. A (In)Seguridade Social em Tempos de Pandemia: a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil. Porto Alegre: HS Editora, 2020. p. 63.

⁷³⁰No qual “[...] é possível perceber um movimento das ciências ratificando sua importância e imperatividade, no que tange fundamentalmente a preservação da saúde e vida, em total conexão com o idealizado na Declaração Universal dos Direitos Humanos” (MARTINS,

pelo governo federal brasileiro, merecem destaque a Medida Provisória nº 927, de 2020,⁷³¹ e a Medida Provisória nº 936, de 2020,⁷³² convertida, posteriormente, na Lei nº 14.020, de 2020.⁷³³

Bóris Chechi de Assis e Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior⁷³⁴ referem que, por meio da Medida Provisória nº 927, de 2020 (a qual perdera a vigência em 30 de julho de 2020),⁷³⁵ o governo federal buscou dar fôlego aos exaltados ânimos do empresariado na seara laboral. Dentre as questões abordadas pela Medida do ente federal constavam: teletrabalho e suas vicissitudes; possibilidade de antecipação de férias individuais e concessão de férias coletivas; banco de horas; suspensão da exigibilidade de algumas medidas administrativas e de saúde no trabalho; possibilidade de prorrogação do recolhimento dos depósitos fundiários dos empregados; e, finalmente, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho – prevista no artigo 18,⁷³⁶ o qual, após inúmeras críticas, fora revogado

Patrícia S. Reflexões Éticas sobre Nanotecnologias e o Atual Cenário de Pandemia pelo Covid-19. In: LAZZARIN, Helena K. DUARTE, Êrica M. CORDERO, Elvira (orgs.). Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Mãe de Deus: questões enfrentadas pelo comitê em debate (título provisório). Porto Alegre: Rede Unida (no prelo).

⁷³¹BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷³²BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷³³BRASIL. Lei nº 14.020, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷³⁴ASSIS, Bóris Chechi de. SANTOS JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. O Pseudo Novo Direito do Trabalho Emergencial e a Pandemia da COVID-19: medidas adotadas no Brasil e em outros ordenamentos jurídicos (no prelo).

⁷³⁵BRASIL. Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Congresso/adc-92-mpv927.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷³⁶Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual. § 1º A suspensão de que trata o caput: I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva; II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica. § 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no caput, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual. § 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus

pelo então Presidente da República, através da Medida Provisória nº 928, de 2020.⁷³⁷

Conforme os referidos autores,⁷³⁸ a base da Medida Provisória nº 927 era dar maior amplitude aos poderes unilaterais do empregador, o que é evidenciado pelo texto de seu artigo 2º:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

A Medida Provisória nº 927, de 2020, mostrava-se, assim, nitidamente contrária ao que preconiza o princípio da proteção do trabalhador. Isso é evidenciado, especialmente, pela inversão da hierarquia das normas que é própria do direito do trabalho (conforme mencionado anteriormente, tendo como base o princípio da proteção, deve-se optar pela norma mais favorável ao trabalhador – ainda que não seja a que corresponde aos critérios clássicos de hierarquia das normas).⁷³⁹

Ocorre que o direito do trabalho, “mesmo em tempos de crise, não desaparece por meio de Medidas Provisórias: continua com sua premissa protetiva

aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho. § 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador: I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período; II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva. § 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

⁷³⁷BRASIL. Medida Provisória nº 928, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷³⁸ASSIS, Bóris Chechi de. SANTOS JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. O Pseudo Novo Direito do Trabalho Emergencial e a Pandemia da COVID-19: medidas adotadas no Brasil e em outros ordenamentos jurídicos (no prelo).

⁷³⁹RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 43.

ao trabalhador como ponto de partida, vide caput do artigo 7º da Constituição Federal”, na medida em que estabelece um patamar mínimo aos trabalhadores urbanos e rurais, sem prejuízo de outros que visem à melhoria de sua condição social.⁷⁴⁰

A Medida Provisória nº 936, de 2020,⁷⁴¹ convertida, posteriormente, na Lei nº 14.020, de 2020,⁷⁴² por sua vez, foi instituída “com o objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades empresariais, bem como reduzir o impacto social diante da paralisação de atividades e restrição de mobilidade”.⁷⁴³

As alternativas inauguradas pela referida Medida são duas: a suspensão do contrato de trabalho e a redução proporcional de salário e jornada, ambas “compensadas” pelo governo, com subsídio de parte dos salários dos empregados como forma de redução das despesas dos empregadores.⁷⁴⁴

Para Jorge Luiz Souto Maior,⁷⁴⁵ no entanto, esta Medida Provisória apresenta alguns problemas, quais sejam: (1) o benefício oferecido pelo governo não preserva o valor integral do salário recebido pelo(a) trabalhador(a); (2) a Medida presta auxílio a grandes empresas e a bancos, não considerando o lucro líquido obtido que obtiveram no(s) último(s) exercício(s) e mesmo a sua regularidade com o pagamento de tributos, contribuições sociais e direitos trabalhistas; e (3) a Medida, embora estabeleça a concessão de um benefício social

⁷⁴⁰ASSIS, Bóris Chechi de. SANTOS JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. O Pseudo Novel Direito do Trabalho Emergencial e a Pandemia da COVID-19: medidas adotadas no Brasil e em outros ordenamentos jurídicos (no prelo).

⁷⁴¹BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷⁴²BRASIL. Lei nº 14.020, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷⁴³BRASIL. Proposta de Medida Provisória - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-936-20.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷⁴⁴ASSIS, Bóris Chechi de. SANTOS JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. O Pseudo Novel Direito do Trabalho Emergencial e a Pandemia da COVID-19: medidas adotadas no Brasil e em outros ordenamentos jurídicos (no prelo).

⁷⁴⁵SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. MP 936: do pandemônio à razão? Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-936-do-pandemonio-a-razao#:~:text=Com%20a%20MP%20936%2C%20o,do%20Emprego%20e%20da%20Renda%20E2%80%9D.>>>. Acesso em: 08 set. 2020.

aos trabalhadores e trabalhadoras atingidos pelas tais “medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, que são, essencialmente, “redução proporcional de jornada de trabalho e de salários”; e “suspensão temporária do contrato de trabalho” (artigo 3º), mantém e até exacerba as perversidades da Medida Provisória nº 927, pois: a) persiste na lógica de solucionar os problemas econômicos por meio da imposição de sacrifícios (de renda e de condições de trabalho) aos trabalhadores e trabalhadoras; b) insiste em aumentar o poder dos empregadores; e c) continua renitente em coibir as demissões (ao contrário do que têm feito vários outros países).

Diante disso, na visão do autor,⁷⁴⁶ não foram tomadas medidas que, considerando os pontos de vista social, econômico e humano, correspondam à gravidade e à profundidade dos sofrimentos gerados pela pandemia do novo coronavírus.

Conforme referem Liam Murphy e Thomas Nagel,⁷⁴⁷ “há quem seja a favor da provisão de um mínimo social decente, mas se oponha à concessão de prioridade à melhora da situação dos mais pobres acima desse patamar”. No caso da reforma trabalhista – englobadas todas as alterações legislativas mencionadas neste trabalho – e do discurso que a ensejou, verifica-se que não há, sequer, uma preocupação com o mínimo social que deveria ser garantido às camadas mais vulneráveis da população.

Essas alterações legislativas vão contra a lógica protetiva do direito do trabalho – o princípio da proteção – e, conseqüentemente, contrariam as previsões contidas no direito da antidiscriminação (os direitos civis e políticos que dizem respeito à igualdade e à não discriminação), na medida em que partes desiguais não são tratadas na medida de sua desigualdade, como preconizam esses direitos.

Por fim, salienta-se que discutir tais reformas é indispensável para que se desnudem as falácias de seus argumentos, trazendo-se ao debate elementos sobre a importância de um sistema de regulação que coloque freios à ação destruidora

⁷⁴⁶SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. MP 936: do pandemônio à razão? Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-936-do-pandemonio-a-razao#:~:text=Com%20a%20MP%20936%2C%20o,do%20Emprego%20e%20da%20Renda%20E2%80%9D.>>. Acesso em: 08 set. 2020.

⁷⁴⁷MURPHY, Liam. NAGEL, Thomas. O Mito da Propriedade. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Martins Fontes, 2005. p. 76.

de um capitalismo sem peias⁷⁴⁸ e sobre as possibilidades de, a partir dessas “reformas”, se regredir no sentido da conquista do trabalho digno e da redução das abissais desigualdades persistentes na sociedade brasileira.⁷⁴⁹

⁷⁴⁸Conforme observa Anthony Giddens: “em um sistema de livre-mercado, as desigualdades são um resultado inevitável” (GIDDENS, Anthony. Sociologia. 4ª ed. Porto Alegre: Editora Artmed, 2005. p. 279).

⁷⁴⁹BIAVASCHI, Magda. TEIXEIRA, Marilane O. DROPPA, Alisson. A Importância do Sistema Público de Regulação do Trabalho: impactos da reforma trabalhista em diálogo com a economia e o direito. In: Gabriela Neves Delgado (org.). Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI. São Paulo: LTr (no prelo).

CONCLUSÃO

O direito da antidiscriminação objetiva formular respostas jurídicas concretas para o fenômeno da discriminação – o qual geralmente corresponde ao resultado de desigualdades fortemente enraizadas na estrutura social, as quais se manifestam, por vezes, através de normas e interpretações comuns. Essas desigualdades persistem porque as sociedades conservam traços de um passado colonial, os quais estão fortemente relacionados ao tratamento dispensado a parcelas de suas populações. No caso do Brasil, trata-se de uma das nações de maior desigualdade social do mundo e suas enormes disparidades têm profundas raízes históricas.

A palavra “discriminação” pode ser compreendida como toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência que se baseie em determinados motivos – os quais podem ser relativos a situações pessoais (como a raça, a cor, o sexo) e a situações ocasionadas a partir de escolhas e condutas do indivíduo (como a opinião política ou outro tipo de opinião), as quais podem, inclusive, se sobrepor – ou qualquer outra situação, que tenha por objetivo ou por resultado anular ou comprometer o reconhecimento, a satisfação ou o exercício por parte de todas as pessoas, em condições de igualdade, de todos os direitos e liberdades que lhe são garantidos.

Quanto à forma de praticar a discriminação, existem a “discriminação direta” e a “discriminação indireta”. A discriminação direta ocorre quando qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, justificada por qualquer forma de diferenciação proibida, têm o objetivo de anular ou prejudicar o exercício dos direitos humanos e de liberdades fundamentais do indivíduo, em qualquer campo da vida pública. Desse modo, a discriminação direta é identificada pelo propósito com que a ação é praticada; trata-se de uma discriminação intencional. A discriminação indireta, por sua vez, ocorre quando leis, decisões ou práticas, aparentemente neutras, geram uma situação de desigualdade a um grupo específico, criando ou reforçando a situação de discriminação. Assim, a discriminação direta diferencia-se da indireta na medida em que esta independe do caráter intencional, importando apenas o efeito gerado pela situação.

Desse modo, medidas neutras também podem gerar situações discriminatórias, quando aplicadas a grupos desiguais entre si. Diante disso, compreende-se que o conceito de igualdade como idêntico tratamento da lei a todos é insuficiente, pois restringe a igualdade ao aspecto formal. Esse conceito ignora a desigualdade histórica que existe entre as pessoas, pressupondo uma igualdade inexistente entre elas.

Por este motivo – em decorrência da discriminação gerada a partir de uma igualdade formal –, torna-se necessária a criação de leis e medidas que, embora criem restrições, são consideradas legítimas. Existe, assim, o tratamento diferenciado legítimo, aquele que objetiva uma situação de igualdade material, de equiparação entre indivíduos que se encontram, por algum motivo, em situação desigual.

O direito à igualdade não objetiva o tratamento idêntico entre todos, permitindo diferenciações razoáveis entre indivíduos ou grupos de indivíduos, fundadas em razões pertinentes e significativas. A efetiva igualdade, vinculada à dignidade humana, exige resultados isonômicos ou igualitários, o que pode, em determinados casos, depender de um tratamento diferenciado.

As perspectivas da antidiferenciação e da antissubordinação ajudam a compreender os diferentes impactos do direito da antidiscriminação.

A perspectiva da antidiferenciação, como indica o próprio nome, reprovava tratamentos diferenciados, sejam eles prejudiciais ou benéficos, em favor de quaisquer grupos de indivíduos, considerados os motivos proibidos de discriminação. Essa perspectiva objetiva, sobretudo, proteger as vítimas de discriminação intencional, corrigindo condutas discriminatórias através do estabelecimento de tratamentos idênticos. Trata-se de uma radical manifestação da igualdade formal: a perspectiva considera discriminatórios os tratamentos diferenciados (como ações afirmativas e direitos protetivos), em relação aos grupos não beneficiados. Em outras palavras, compreende os tratamentos diferenciados como “privilégios” – o que seria incompatível com a igualdade de tratamento a que todos têm direito.

A perspectiva da antissubordinação, por sua vez, admite tratamentos diferenciados – desde que tenham como objetivo reparar situações de discriminação –, assim como considera discriminatórios tratamentos neutros que

reforcem a subordinação de quaisquer indivíduos ou grupos. Em outras palavras, a perspectiva da antissubordinação se preocupa com os efeitos sofridos por grupos subordinados em virtude de práticas recorrentes, ainda que não sejam intencionais. Essa perspectiva é centrada no ideal de igualdade material.

Verifica-se, diante disso, que as características da perspectiva da antissubordinação, ao contrário da antidiferenciação, possibilitam a estruturação de um direito da antidiscriminação de modo assimétrico e centrado no contexto social em que indivíduos e grupos convivem – na medida em que essa perspectiva admite tratamentos diferenciados (como medidas afirmativas, normas destinadas a grupos específicos, etc.) como uma exigência da igualdade (material), na medida em que a omissão diante destas realidades, fundamentada na igualdade formal, configura uma ofensa ao direito à igualdade e à não discriminação.

Assim, os tratamentos diferenciados que objetivam uma situação de igualdade material, ou seja, de equilíbrio entre indivíduos que se encontram, por algum motivo, em situação desigual, são legítimos – e necessários –, na medida em que a igualdade, desvinculada da ideia de igualdade formal, de um tratamento igual de todos perante a lei, exige proteção àqueles grupos que se encontram em desvantagem social, econômica, cultural, sexual, racial, religiosa, etc., pois exige a preocupação e a compreensão das circunstâncias históricas que geraram a situação de vulnerabilidade desses grupos específicos. Medidas de diferenciação que atingem grupos vulneráveis não são, portanto, consideradas discriminatórias, como preconiza a perspectiva da antidiferenciação, pois produzem o efeito contrário, de isonomia, de igualdade, de redução de assimetrias.

No que diz respeito às previsões legislativas relativas à igualdade de oportunidades e à proibição da discriminação no âmbito do direito internacional dos direitos humanos, verifica-se que, a partir da edição da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a igualdade e a não discriminação tornaram-se elementos fundamentais de outros importantes documentos internacionais – os quais estabeleceram normas protetivas em favor de grupos vulneráveis, como mulheres, negros, crianças, pessoas com deficiência e trabalhadores.

Os documentos que merecem especial destaque são: a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem; a Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher; a Convenção sobre os Direitos Políticos

da Mulher; a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher ou Convenção de Belém do Pará; a Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho; a Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino; o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos; o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; a Convenção sobre os Direitos das Crianças; a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência; a Convenção Americana de Direitos Humanos ou Pacto de San José da Costa Rica; a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias; a Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos ou Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho; e, por fim, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Quanto ao ordenamento jurídico interno, o direito à igualdade e à não discriminação estão consagrados na Constituição Federal Brasileira de 1988: a Constituição, além de considerar a proibição da discriminação como um direito fundamental, considerou-a como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, junto de outros importantes objetivos para a manutenção do Estado social e democrático de direito (3º, inciso IV).

Ademais, o artigo 4º da norma constitucional expressa que o Estado se rege nas suas relações internacionais por uma série de princípios e, dentre eles, encontra-se a “prevalência dos direitos humanos”. Com a previsão, a Constituição Federal atribui aos tratados de direitos humanos o status de norma constitucional, bem como promove a sua relação com todas as previsões internacionais contra a discriminação, tornando-se compatível com a preocupação global de seu combate.

A proibição da discriminação na normativa constitucional visa tutelar não somente a efetivação da igualdade material, mas, principalmente, garantir o efetivo exercício dos demais direitos fundamentais. Por isso, no ordenamento jurídico brasileiro, a norma antidiscriminatória encontra-se em posição superior até mesmo aos demais direitos fundamentais, na medida em que estes devem sempre ter o direito da antidiscriminação como norteador para sua aplicação.

A referida previsão no ordenamento interno do país é fundamental para garantir a aplicação dos direitos humanos. É necessário inserir na cultura política do Estado os elementos necessários para que esses direitos sejam sustentados, pois as normas internas devem sempre ser interpretadas e aplicadas à luz do direito internacional dos direitos humanos.

As normas antidiscriminatórias – sejam elas pertencentes ao âmbito interno ou internacional – são indispensáveis para uma mudança de paradigma, pois, em muitos casos, as desigualdades fortemente existentes têm origem na mais profunda estrutura social e se manifestam como normas ou como interpretações da comunidade de modo geral.

No entanto, é evidente que a legislação, seja ela constitucional ou infraconstitucional, não é capaz de alterar o cenário de desigualdade e discriminação existente na sociedade brasileira – cenário presente desde o início de sua formação. Mas essa é importante na medida em que representa o marco inicial para a criação de estratégias políticas e legislativas que visem superar e erradicar as desigualdades sociais. Nesse sentido, as normas antidiscriminatórias e as normas protetivas, que visam estabelecer uma situação equilibrada entre grupos, são as normas mais importantes relacionadas à proteção da pessoa humana.

Assim, conforme explicitado, normas que, levando em conta situações históricas ou estruturais de desvantagem, visam beneficiar grupos vulnerabilizados específicos em detrimento de outro ou outros grupos são consideradas legítimas, na medida em que produzem o efeito de nivelar partes desiguais, possibilitando a efetivação do direito à igualdade (material) a esses indivíduos.

A partir da presente pesquisa, é possível afirmar que o objetivo histórico do direito do trabalho converge com o objetivo do direito da antidiscriminação: historicamente essa vertente do direito constituiu-se com o fim de gerar uma situação equilibrada entre empregador e empregado, através do estabelecimento de proteções legais ao segundo. Todavia, embora o direito da antidiscriminação venha se consolidando nos últimos anos como decorrência do próprio direito internacional dos direitos humanos consolidado após a II Guerra Mundial e, que portanto, incorpora normas que o direito do trabalho há muito havia consagrado, é o direito do trabalho que experimenta, nos últimos anos, uma verdadeira retração

e desmantelamento, sem que as condições materiais de desigualdade e empobrecimento o justifiquem.

Conforme evidenciado no presente trabalho, o direito do trabalho é uma progressiva construção de normas protetivas que criam direitos a uma das partes da relação de emprego – o empregado –, que surgiram, historicamente, como reação às terríveis consequências do maquinismo e da exaltação capitalista dos princípios liberais, a saber, jornadas de trabalho esgotantes, salários ínfimos, condições de trabalho precárias e ambientes nocivos e insalubres, exploração do trabalho feminino e de menores, entre outras condições precárias de trabalho.

A chamada “questão social” não havia sido formulada até o momento em que os efeitos do capitalismo e as condições da infraestrutura social fizeram-se sentir com muita intensidade, acentuando-se a um amplo empobrecimento e adoecimento dos trabalhadores – situação que ensejou a eclosão dos chamados movimentos sociais.

A exploração da classe trabalhadora ocasionada pelas sociedades industriais e suas graves consequências, incluindo os movimentos sociais, desse modo, abriram espaço para que a ideia de estabelecer uma legislação protetiva se disseminasse.

A resposta em face ao alarmante estado de coisas causado pela massiva industrialização foi obtida, basicamente, através de dois processos históricos: primeiro, a organização e a mobilização do proletariado, conhecido como movimento operário ou movimento social; e, segundo, pela defesa de proteção a essa classe social, que surgiu de um movimento de ideias e resultou na intervenção do Estado através de uma legislação protetora do trabalho assalariado, fundada no princípio protetivo.

No Brasil, a Constituição Federal estabelece como cláusulas pétreas os direitos fundamentais, dentre os quais se encontram os direitos sociais, expressos nos artigos 6º a 9º. A regulação dos limites e condições de trabalho está consagrada no artigo 7º – e é decorrente deste processo histórico.

No que diz respeito às relações laborais e sua regulamentação, o princípio protetor, ou da proteção do trabalhador, erige-se como o mais importante e fundamental para a construção, interpretação e aplicação do direito do trabalho. A

proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do direito do trabalho e é inerente a todo o seu sistema jurídico.

O direito do trabalho, norteado pelo princípio da proteção, pretende a efetivação da igualdade material no âmbito laboral, se opondo à desigualdade existente na relação de emprego: devido à real situação de desigualdade entre as partes, o direito do trabalho se afasta de uma perspectiva contratualista em que se tomam as partes como iguais e livres (como ocorre no direito civil) e estabelece tratamentos diferenciados (direitos protetivos) à figura do trabalhador.

A assimetria existente entre empregado e empregador corresponde a uma situação de subordinação do trabalhador – que não é apenas econômica; trata-se de um conjunto de vulnerabilidades nos âmbitos negocial, hierárquico, econômico, técnico, social e informativo. Desse modo, o desequilíbrio, para além de social, é um desequilíbrio jurídico e econômico, de modo que o trabalhador permanece em uma situação contratual de inferioridade com relação ao empregador por conta das próprias características da relação de emprego: subordinação, pessoalidade e não-eventualidade. Diante deste cenário de desigualdade, restou clara a necessidade de promover um determinado equilíbrio nas relações laborais.

O princípio da proteção, assim, se refere ao critério fundamental que orienta o direito do trabalho, na medida em que este, ao invés de inspirar-se em um propósito de igualdade formal, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

E esse é exatamente o objetivo – e o procedimento – do direito da antidiscriminação: proporcionar igualdade material entre indivíduos que se encontram em posições diferenciadas, através do estabelecimento de direitos protetivos.

O direito do trabalho responde, portanto, ao propósito de nivelar desigualdades, como preconiza o direito da antidiscriminação. A ideia central desse direito não se inspira na igualdade entre as pessoas, mas no nivelamento das desigualdades que entre elas existem. Por isso, o direito do trabalho é compatível com a perspectiva da antissubordinação, a qual remete à criação de um direito assimétrico, centrado nas diferenças existentes entre os indivíduos. Conforme explicitado na presente pesquisa, essa perspectiva compreende os tratamentos

diferenciados destinados a partes desiguais como uma própria exigência da igualdade.

Tendo como base as considerações acima, evidencia-se a forte aproximação que existe entre o direito do trabalho e o direito da antidiscriminação, de modo que se torna possível afirmar que se tratam de direitos análogos.

Isso porque há um objetivo em comum, que é o de estabelecer igualdade material. O direito da antidiscriminação e o direito do trabalho visam promover o direito à igualdade efetivo perante a lei, e através do mesmo procedimento, qual seja, de tratar de forma desigual os desiguais, de estabelecer tratamentos diferenciados legítimos.

Em que pese o direito da antidiscriminação e o direito do trabalho tenham objetos diferentes (na medida em que o primeiro é mais amplo, enfrenta discriminações em variadas esferas; enquanto o segundo preocupa-se com reduzir a hipossuficiência do trabalhador na relação de trabalho), essas duas vertentes do direito têm como objetivo proporcionar igualdade material entre os indivíduos, ao considerar legítimos e necessários os tratamentos diferenciados direcionados àqueles que, por determinados motivos, são desiguais. Busca-se, nos dois casos, o equilíbrio entre partes desiguais, o nivelamento de assimetrias, o que é fundamental para se proporcionar a igualdade material (o equilíbrio nas relações).

Diante disso, a garantia aos empregados das regras protetivas do direito do trabalho corresponde à garantia do direito à igualdade, nos termos em que preconiza o direito da antidiscriminação.

Evidentemente, o estabelecimento de direitos protetivos não faz com que as partes da relação de emprego se tornem idênticas – ou passíveis de equiparação. O conceito de igualdade material não pressupõe que as partes sejam – ou se tornem – iguais entre si. Nesse sentido, não é possível afirmar que o direito protetivo do trabalho (cujo objetivo é estabelecer igualdade material na relação de emprego) implica que empregado e empregador se tornem partes idênticas. Ao contrário, a igualdade material pressupõe a existência de partes desiguais que, através do estabelecimento de tratamentos diferenciados a uma delas, passam a ter uma relação com sua assimetria reduzida.

Devido às próprias características da relação de emprego, que se trata de uma relação hierárquica, é inviável conceber que através de garantias legais as

partes se tornam equiparáveis. A igualdade material é identificada pela sua intenção de reduzir as desigualdades existentes entre os grupos de indivíduos, mas o seu objetivo de pleno equilíbrio é impossível de se atingir, na medida em que a subordinação é um pressuposto/requisito próprio da relação de emprego.

Diante disso, a presente pesquisa visou a análise da “reforma trabalhista” – a qual flexibilizou diversas proteções laborais –, de modo que a tese aqui defendida é a de que essa “reforma” representa uma violação do direito à igualdade material dos sujeitos empregados na relação de emprego, na medida em que são estabelecidos tratamentos iguais às partes, ou, ainda, tratamentos mais desvantajosos em detrimento da parte hipossuficiente da relação, em frontal desrespeito ao princípio da proteção, que é o alicerce do direito do trabalho.

Embora o projeto de “reforma” da legislação laboral brasileira tenha utilizado, como justificativa, a necessidade de melhora da economia nacional e de redução do desemprego – o que, de acordo com os seus criadores/defensores, seria ocasionado a partir da flexibilização das proteções trabalhistas (ou seja, do aumento da assimetria que há entre trabalhadores e empregadores) – esse resultado não foi alcançado, na medida em que o número de desempregados e de trabalhadores informais aumentou drasticamente entre 2017 e 2019. Conforme fora evidenciado na presente pesquisa, dados estatísticos comprovam que, ao contrário do discurso utilizado para fomentar o projeto de reforma da legislação laboral, as relações de trabalho no Brasil tornaram-se, nos anos seguintes, ainda mais precarizadas.

O resultado alcançado, a partir desta estratégia econômica, em verdade foi uma legislação nitidamente estabelecida para suprimir direitos e conseqüentemente reduzir o custo do trabalho, para que este proporcione mais lucro ao setor empresarial. A equiparação entre empregado e empregador, bem como o aumento da assimetria existente, acabou causando estruturalmente tudo aquilo que a construção do direito do trabalho objetivou combater: a precarização do trabalho, o empobrecimento dos trabalhadores e o conseqüente agravamento da desigualdade social.

Relativamente às principais alterações advindas com a Lei nº 13.467, de 2017, destacam-se: o negociado sobre o legislado; a possibilidade de quitação anual; o trabalho intermitente; as alterações que influenciam no funcionamento dos

sindicatos e no direito de greve; o dano extrapatrimonial; a figura do trabalhador hipersuficiente; as alterações relativas à justiça gratuita; e as alterações que dizem respeito ao trabalho da mulher.

No que diz respeito ao negociado sobre o legislado (ou seja, à possibilidade de que negociações coletivas estabeleçam regramentos em patamares inferiores àqueles previstos em lei) verifica-se que as disposições são contrárias ao texto constitucional. Isso porque, tanto o caput, como o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, direcionam a negociação coletiva para o objetivo de estabelecer condições de trabalho superiores àquelas previamente fixadas em lei. Ademais, a Constituição Federal somente permite a negociação coletiva reducionista no caso daqueles direitos expressamente elencados (como o inciso XIV do artigo 7º, por exemplo).

Essa alteração legislativa viola, pois, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho que versam sobre negociações coletivas e também outros tratados de direitos humanos, especialmente aqueles que reconhecem o trabalho digno e protegido como dimensões da dignidade da pessoa humana (especialmente a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Carta das Nações Unidas e a Convenção Interamericana de Direitos Humanos).

A previsão do negociado sobre o legislado, a qual permite a fixação de direitos inferiores àqueles previstos em lei, objetiva equiparar partes que são historicamente desiguais – empregados e empregadores –, para que tenham liberdade de negociação. No entanto, essa previsão contraria a realidade histórica que informa a construção do direito do trabalho.

A liberdade de negociação entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais pode ensejar diferentes formas de exploração, como ocorrera nas sociedades industriais. O afastamento do direito da realidade social não pode mais ser tolerado, na medida em que o direito reflete o mundo dos fatos e não mais se fundamenta, exclusivamente, em sujeitos abstratos, detentores de uma igualdade meramente formal. Não é possível pressupor, desse modo, que empregados e empregadores têm iguais condições para negociar entre si – e, por isso, é indispensável a proteção contra o retrocesso social causado por normas coletivas supressivas.

Evidencia-se, portanto, uma violação ao direito à igualdade e à não discriminação. A violação é ocasionada por estar, neste ponto, a nova legislação tratando como iguais partes que são histórica e economicamente desiguais. Os dispositivos relativos ao “negociado sobre o legislado” contrariam a ideia de proporcionar igualdade material entre indivíduos que se encontram em posições diferenciadas, através de direitos protetivos, que é exatamente o que visa o direito da antidiscriminação.

Relativamente à possibilidade de quitação anual no sindicato (a nova legislação permite que empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmem o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria), é evidente que a proposta tenta beneficiar o mau empregador, na medida em que lhe confere a possibilidade de obter do empregado, durante a vigência da relação de emprego, da qual depende para sobreviver, uma declaração de que todos os seus direitos foram regularmente respeitados (neste caso, o empregado que conceder ao empregador a quitação anual, não poderá, futuramente, buscar reaver no âmbito judicial o direito que lhe fora sonogado).

A lei pretende imputar um conteúdo ao ato evidentemente diverso do real. Ademais, a previsão ignora as severas limitações da vontade do empregado, especialmente no curso do contrato de emprego: o empregado, premido pelo poder empregatício, especialmente pelo direito potestativo do empregador de resilir o contrato, tem restringida sua vontade negocial.

A condição de subordinação, desinformação ou necessidade – a desigualdade existente entre as partes na relação de emprego – pode ensejar, desse modo, que o empregado seja compelido a dar quitação anual na vigência do contrato, mesmo no âmbito do sindicato – isso porque muito provavelmente não levará ao conhecimento do sindicato a realidade da relação de trabalho. Considerando as altas taxas de desemprego existentes, essa norma dá enorme margem para o descumprimento dos direitos trabalhistas fundamentais, previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

A concordância com os termos apresentados pelo empregador, neste caso, é praticamente certa, pois, como regra geral, o empregado pretende permanecer no emprego e a discordância com a quitação irá impor, na maioria dos casos, a

extinção do contrato de trabalho por iniciativa patronal. Por isso, as alterações representam uma gigantesca porta de acesso a fraude nas relações de trabalho, na medida em que autoriza que empregadores coloquem a dação de termo de quitação geral de direitos a cada ano de trabalho como uma imposição, tornando impossibilitada futura discussão sobre verbas trabalhistas (direitos sonegados durante a relação de emprego) perante o poder judiciário.

O dispositivo mostra-se inconstitucional, na medida em que claramente tem o objetivo de estimular a vedação de acesso à justiça. Ademais, o dispositivo viola o teor do caput do artigo 7º da Constituição Federal, bem como o princípio do não retrocesso social em matéria trabalhista que nele se insere.

A previsão da quitação anual fere, também, o direito da antidiscriminação – na medida em que não respeita a proteção à parte hipossuficiente da relação de emprego. Além de considerar uma igualdade inexistente entre as partes do contrato de trabalho para negociarem entre si, a previsão fixa previsões mais desvantajosas aos trabalhadores, em comparação com as demais previsões que referem a quitação, pertencentes a outras esferas do direito.

Ademais, a legislação ignora a obrigação dos Estados, de adotar medidas positivas para reverter situações discriminatórias existentes nas suas sociedades, como a disparidade existente entre empregado e empregador na relação de emprego. Conforme referido anteriormente, é necessário romper com a ideia de uma relação impossibilitada, a não ser por meio de dominação e opressão, ideia que é corroborada pela previsão da quitação anual no sindicato.

O trabalho intermitente (o qual se caracteriza, sobretudo, pela alternância entre períodos de labor e períodos de inatividade) apresenta diversos problemas. Nota-se a incompatibilidade entre o trabalho intermitente e os próprios elementos constitutivos da relação de emprego: alteridade (na medida em que o empregado não permanece à disposição com recebimento de salário, e é chamado ao serviço conforme demandas empresariais que não controla); subordinação (pois o empregado intermitente conta com a prerrogativa jurídica de não acatar o chamamento ao serviço); pessoalidade (porque o trabalho pode ser executado por diversos funcionários, concorrentes na convocação); onerosidade (na medida em que o salário deixa de abarcar o valor global da relação contratual e passa a corresponder ao singelo número de horas efetivamente trabalhadas); e não

eventualidade (visto que o trabalho de um empregado que é chamado sem qualquer previsibilidade dificilmente se adéqua à ordem conceitual de não eventualidade).

Outro problema vinculado ao trabalho intermitente – e talvez o principal deles – é a incerteza a que está submetido o trabalhador. Neste contrato, os papéis da relação invertem-se, sendo o trabalhador aquele que arca com os riscos da atividade econômica. Há a incerteza quanto à contraprestação salarial, uma vez que a realização do labor depende do chamado pelo empregador, assim como há incerteza quanto à jornada de trabalho que será executada – o que configura afronta aos princípios inerentes ao direito do trabalho, especialmente ao princípio da proteção.

O trabalho intermitente, desse modo, rompe com dois direitos e garantias justralhistas importantes, pertencentes à estrutura central do direito do trabalho, quais sejam: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário (garantia ao salário mínimo).

No trabalho intermitente, conforme referido, a jornada é variável, podendo o contrato prever a prestação de apenas duas horas, por exemplo, ou alcançar o limite diário de oito horas. Ocorre que o trabalhador intermitente, visando a majoração de sua renda, bem como garantir-se para possíveis períodos sem chamados, poderá trabalhar para diferentes empregadores, intercalando turnos, e poderá trabalhar, inclusive, em finais de semana e feriados – sem ter a possibilidade de receber o adicional de horas extras, tendo em vista que tratam-se de empregadores diferentes. Ainda, as férias podem ser prejudicadas, uma vez que o trabalhador tem direito a férias quando finalizado um período de doze meses laborado para um mesmo empregador, o que não o impede de trabalhar para outros empregadores no período. Ocorre que o descanso e o lazer estão intrinsecamente ligados à saúde do trabalhador. E o direito à saúde configura-se direito constitucional; a supressão do descanso fere este direito fundamental: o artigo 6º da Constituição Federal coloca o trabalho e o lazer lado a lado, indicando a importância de igual nível que possuem.

Ademais, garantia ao salário mínimo adequado, capaz de atender às necessidades vitais mínimas do indivíduo, bem como de sua família (como alimentação, moradia, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, etc.) também

está consagrada na Constituição Federal, em seu artigo 7º. No entanto, no contrato de trabalho intermitente, o trabalhador não possui certeza alguma do recebimento de cunho alimentar, uma vez que depende do chamado do empregador para que possa executar seus serviços. Há a incerteza de que consiga trabalhar o mínimo para garantir seu sustento e de sua família.

Evidencia-se, portanto, que o trabalho intermitente é incompatível com o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, pois sua previsão legal está repleta de inconstitucionalidades, além de afrontar gravemente o princípio da proteção.

Tendo como base estas considerações, é possível verificar que o trabalho intermitente se mostra contrário ao que preconiza o direito protetivo do trabalho, violando os direitos civis e políticos de igualdade e não discriminação, na medida em que esta modalidade contratual agrava a situação desigual a que os trabalhadores estão submetidos. Em outras palavras, o trabalho intermitente contribui para a segregação desse coletivo de trabalhadores, para os quais deixam de ser observadas as normas constitucionais e internacionais que versam sobre garantias mínimas, como a adequada jornada de trabalho e o salário mínimo.

A nova legislação trabalhista também ocasiona o enfraquecimento dos sindicatos – o que prejudica, conseqüentemente, o direito de greve.

O direito de greve é essencial para a manutenção da democracia, uma vez que a greve instrumentaliza a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho. Justamente por conta disso, aparentemente, a reforma trabalhista objetiva enfraquecer o poder do movimento social e das greves através do estabelecimento do artigo 579.

Dispositivos como esse são capazes de ocasionar uma crise em um dos principais e mais tradicionais instrumentos para promover a transformação social: os sindicatos.

O sindicato combativo, instrumento de luta dos trabalhadores para impedir a retirada de direitos, é uma ameaça à aplicação de normas como as constantes na reforma trabalhista. Portanto, o enfraquecimento das organizações da classe trabalhadora mostra-se como um mecanismo para a implementação e posterior manutenção do desmanche desses direitos protetivos.

A nova legislação, portanto, rompe a teia de proteção social, na medida em que provoca a perda da força dos sindicatos para sua organização e mobilização.

Esclarece-se, ainda, que a reforma tem esse feito não apenas em decorrência do artigo 579, mas também através de outros dispositivos, na medida em que o poder sindical é incapaz de unir os trabalhadores parciais, temporários, precários, informais, etc.

Nesse sentido, a previsão contida no artigo 579 da Lei nº 13.467, de 2017, viola o princípio da proteção – inclusive no que diz respeito às suas raízes históricas, quais sejam, os movimentos sociais e, posteriormente, sindicais. E, ao violar a lógica protetiva que informa o direito da antidiscriminação – de proteção à parte mais vulnerável –, ao lhe retirar os instrumentos de luta social para melhora e manutenção de direitos protetivos, está se rompendo, também, com o direito à igualdade previsto no âmbito do direito internacional dos direitos humanos, pois é necessário que, através de mecanismos de proteção, os trabalhadores tenham instrumentos de luta, tenham forças equiparadas às patronais para buscar suas garantias laborais.

As alterações contidas no capítulo “Do Dano Extrapatrimonial” – sobretudo no artigo 223-G, § 1º – da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual regula as indenizações decorrentes de danos extrapatrimoniais e, entre outros, prevê a tarifação do dano moral, com base no salário dos trabalhadores (prevê, em outras palavras, que o sofrimento dos indivíduos passa a ser calculado com base no seu salário), caracterizam a existência de um processo em curso de desumanização. Isso porque qualquer lógica de tarifação numérica que se imponha como critério e como limite à reparação, fere o direito à igualdade, bem como a plena realização dos direitos fundamentais.

A tarifação do dano extrapatrimonial e as outras disposições sobre esse tipo de dano, advindas com a reforma trabalhista, ferem brutalmente as normas antidiscriminatórias previstas na Constituição Federal, bem como no âmbito do direito internacional dos direitos humanos. A normativa representa discriminação direta em detrimento da classe trabalhadora – sobretudo em detrimento daqueles que recebem menores faixas salariais.

A expressão “trabalhador hipersuficiente”, por sua vez, passou a ser utilizada para tratar do empregado que recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social e que possua nível superior. Este empregado, segundo a nova legislação trabalhista,

possui o mesmo poder de negociação que a entidade coletiva trabalhista, podendo negociar individualmente seus direitos.

Significa dizer, em outras palavras, que o rol de direitos trabalhistas previstos no artigo 611-A podem ser flexibilizados, através de negociação individual, por ser o trabalhador considerado “hipersuficiente”.

No entanto, o título de escolarização formal e o salário não justificam esse tratamento desigual. Não se está, pois, desigualando desiguais na medida de suas desigualdades.

Verifica-se que não há razão materialmente justificável para diferenciar trabalhadores com base na sua formação ou na sua remuneração: o referido dispositivo viola as normas de isonomia inscritas na Constituição Federal – especialmente seus artigos 5º, caput, e 7º, § XXXII –, na medida em que tal diferenciação (entre trabalho manual e intelectual; entre maiores e menores remunerações) é injustificável.

O dispositivo não desiguala desiguais, ao contrário, concede tratamento injustificadamente distinto para trabalhadores que se encontram no mesmo estado geral de sujeição próprio de qualquer empregado que não possui essas características, relativas à formação e à remuneração.

Ainda, além de ir contra dispositivos constitucionais, a norma fere também documentos internacionais que versam sobre igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, bem como sobre igualdade de condições de emprego, como a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, por exemplo.

A reforma, nesse ponto, aproxima o direito do trabalho do direito civil, entendendo que o contrato de trabalho deve possuir tratamento semelhante ao cível em relação ao poder negocial dos hipersuficientes. No entanto, a vulnerabilidade não é uma escolha do trabalhador ou de uma determinada categoria.

A alteração normativa despreza as noções de vulnerabilidade e isonomia, pois a vulnerabilidade do empregado não decorre apenas de um critério econômico ou técnico, sendo fruto de uma conjugação de fatores. Ademais, a vulnerabilidade econômica é uma marca do vínculo empregatício, na medida em que o trabalho

pode ensejar uma relação de dependência econômica em face da possibilidade fática de ser aquela atividade a única ou a fonte principal de renda do empregado.

A igualdade de oportunidades e de tratamento implica em assegurar o mesmo regime a trabalhadores que se encontrem em situação igual, sendo legítimo estabelecer tratamentos diferenciados quando há desigualdade entre os indivíduos – o que não ocorre no presente caso. Evidencia-se, portanto, a existência de discriminação em detrimento do trabalhador hipersuficiente, na medida em que, por conta de seu patamar salarial e formação intelectual, este sofre gravame maior do que os outros empregados perante um mesmo empregador (suportando uma negociação individual nos mesmos termos de uma negociação coletiva, sem ter, contudo, o aparato da coletividade e do interesse coletivo que são ínsitos a esta modalidade negocial).

A Lei nº 13.467, de 2017, também criou o que pode ser compreendido como uma “justiça gratuita onerosa”. Dentre as consequências da reforma trabalhista, assim, encontram-se restrições ao direito dos trabalhadores de acesso à justiça, evidenciadas em seus dispositivos.

Essas alterações estão contidas nos artigos 790, 790-B e 791-A. Os referidos dispositivos são incompatíveis com a própria noção de gratuidade. O artigo 790-B, por exemplo, determina que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, “ainda que beneficiária da justiça gratuita”, e o artigo 791-A, § 4º, estabelece que, vencido o beneficiário da justiça gratuita, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, conforme os critérios fixados pelo dispositivo.

Observa-se a nítida intenção de inibir o ajuizamento de reclamações trabalhistas, através do estabelecimento das referidas normas.

Ocorre que uma norma que estabelece gravame ao trabalhador beneficiário da assistência judiciária gratuita contraria frontalmente a noção de proteção que informa e justifica o direito do trabalho, bem como contraria as disposições contidas na norma geral (no Código de Processo Civil) e na Constituição Federal no que diz respeito à gratuidade judiciária.

O acesso à justiça deve ser o mais eficiente e integral possível. Ademais, atenta-se, também, para o fato de o crédito trabalhista ser considerado de natureza

alimentar (conforme o artigo 100, § 1º, da Constituição Federal) – e que os créditos alimentares são insuscetíveis de renúncia, cessão, compensação ou penhora.

A nova legislação, portanto, discrimina os trabalhadores, impondo restrições à garantia de amplo acesso à jurisdição e à assistência judiciária integral aos necessitados, atuando na contramão dos movimentos democráticos que consolidaram essas garantias de amplo e igualitário acesso à justiça. Com isso, a nova legislação viola as normas antidiscriminatórias, pois estabelece tratamento desigual (desvantajoso) aos trabalhadores – na medida em que, aos demais, serão aplicadas as regras previstas no Código de Processo Civil, que garantem a gratuidade de forma integral.

No que diz respeito ao trabalho feminino, verifica-se a existência de alterações prejudiciais às mulheres – sendo, uma delas, tamanha sua gravidade, já declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal.

A desigualdade de gênero no âmbito laboral é fruto de concepções sociais e culturais, bem como do próprio ordenamento jurídico interno, na medida em que a regulamentação do trabalho feminino demonstra falhas quanto à inserção justa e igualitária desse coletivo de mulheres trabalhadoras no mercado de trabalho. Isso porque não são estabelecidas normas eficazes, capazes de erradicar a discriminação às mulheres (e facilitar sua inserção) no âmbito do trabalho, sendo a legislação insuficiente.

A nova legislação trabalhista – a qual deveria ter se preocupado com a melhora das condições de trabalho das mulheres – manteve a legislação relativa ao trabalho feminino praticamente intacta, e alterou dispositivos apenas no sentido de prejudicar ainda mais o desenvolvimento do trabalho e a saúde das mulheres e seus filhos. Diante disso, é possível afirmar que a legislação acaba contribuindo para a discriminação das mulheres no mercado de trabalho – o que afronta o princípio protetivo e o que preconiza o direito nacional e internacional que versa sobre a proteção das mulheres e sobre a igualdade de gênero.

Conforme explicitado na presente pesquisa, o termo “reforma trabalhista” não diz respeito somente à Lei nº 13.467, de 2017, mas sim às reformas – ou à desestruturação – feita na legislação trabalhista a partir do referido ano. O termo engloba, portanto, a Lei nº 13.429, também de 2017, relativa à terceirização, entre

outras medidas tomadas que ensejam a quebra da espinha dorsal do direito do trabalho – qual seja, a proteção dos trabalhadores.

Relativamente à Lei nº 13.429, de 2017, verifica-se que a terceirização implica discriminação em detrimento da classe trabalhadora, afrontando não só a lógica protetiva do direito do trabalho, como a própria normativa antidiscriminatória. Isso porque o instituto da terceirização – assim como outras alterações constantes na reforma, conforme demonstrado – mostra-se contrário ao principal objetivo das normas antidiscriminatórias, qual seja, de gerar uma situação de isonomia, equilibrada, entre os indivíduos. A terceirização produz o efeito contrário, na medida em que agrava uma situação que já é, por consequências históricas e estruturais, desigual.

A terceirização é prejudicial à classe trabalhadora especialmente pelas seguintes consequências que apresenta: a fragmentação da classe trabalhadora, que ocorre na medida em que o trabalhador passa por diversos locais de trabalho, submete-se a ordens de diversas pessoas e altera constantemente, em boa parte das vezes, até mesmo o conteúdo do seu trabalho; a excessiva jornada e a excessiva exploração da força de trabalho – em alguns casos, em condições análogas a de escravo; os baixos salários, que são, aproximadamente, 27% menores do que os salários de contratados diretos que realizavam as mesmas funções; o grande número de acidentes e doenças ocupacionais, os quais inclusive resultam em morte dos trabalhadores; e o “estado de invisibilidade” desses trabalhadores (o que pode ser caracterizado como assédio moral), causado na medida em que pessoas que realizam as mesmas tarefas são sujeitas a regramentos diferentes – se alimentam em lugares diferentes, vestem uniformes diferentes, etc. –, o que gera uma importante carga emocional para os trabalhadores e pode desencadear o adoecimento psíquico.

A terceirização enseja, assim, uma distinção em detrimento dos trabalhadores, pois define trabalhadores de “primeira” e “segunda” categorias, o que revela a condição de inferioridade à qual são submetidos.

As diversas situações laborais que ocasionam a precarização do trabalho têm a mesma origem: todas são geradas – ou, ao menos, intensificadas – pelo mesmo processo no qual se busca garantir a competitividade das empresas pela via tecnológica e, principalmente, pela desregulamentação das relações laborais e

pela redução ou ausência dos direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores ao longo do século XX. E a perda ou a diminuição dessas conquistas e o crescimento de formas de trabalho que permanecem à margem de qualquer proteção, como é o caso da terceirização, faz retroceder a história, conduzindo uma importante parcela de trabalhadores a uma situação de vulnerabilidade.

Por fim, verifica-se que este projeto de desestruturação do direito protetivo do trabalho continua até o presente momento, e é ocasionado a partir de novas medidas e leis.

A Medida Provisória nº 881, de 2019, convertida na Lei nº 13.874, de 2019, conhecida como a “MP da Liberdade Econômica”, por exemplo, em seu capítulo “V”, denominado de “Disposições Finais”, promoveu inúmeras alterações legislativas nos diversos ramos do direito. No que diz respeito ao direito do trabalho, são introduzidos oitenta e um dispositivos (entre artigos, incisos, parágrafos e letras) – os quais mostram-se contrários ao que preconiza o direito protetivo do trabalho, além de apresentarem contradições, inconstitucionalidades e valores claramente contrários ao Estado Social.

Aqui, novamente o interesse econômico – aquele que vislumbra a supressão de direitos fundamentais e a imposição de retrocessos à condição humana dos trabalhadores e trabalhadoras como tábua de salvação – prevalece, como ocorreu no caso da Lei nº 13.467, de 2017 e da Lei nº 13.429, também de 2017.

A Medida Provisória nº 905, de 2019, por sua vez, foi revogada pela Medida Provisória nº 955, de 2020, tamanha a repercussão causada em face das suas previsões. A Medida, a qual também fora editada com o objetivo de gerar benefícios apenas ao poder econômico, o que contraria por completo o princípio protetivo, instituiu o denominado “contrato verde e amarelo”, contrato de trabalho que ensejava a redução de custos para as empresas e a redução de garantias trabalhistas.

Por fim, no que diz respeito ao ano de 2020 e à pandemia do novo coronavírus, novas Medidas foram editadas, como a Medida Provisória nº 927, de 2020 (a qual já perdeu sua vigência), que pretendia dar maior amplitude aos poderes unilaterais do empregador, e a Medida Provisória nº 936, de 2020, convertida, posteriormente, na Lei nº 14.020, de 2020.

As alternativas inauguradas pela última são duas: a suspensão do contrato de trabalho e a redução proporcional de salário e jornada, ambas “compensadas” pelo governo, com subsídio de parte dos salários dos empregados como forma de redução das despesas dos empregadores. No entanto, a Medida não preserva o valor integral do salário; e suas previsões prestam auxílio a grandes empresas e a bancos, reforçando a ideia de favorecer os grandes conglomerados econômicos, sem se preocupar com outras questões sociais.

Ao analisar as referidas Medidas/Leis, verifica-se que não foram tomadas medidas que, considerando os pontos de vista social, econômico e humano, correspondam à gravidade e à profundidade dos sofrimentos gerados pela pandemia do novo coronavírus.

Essas alterações legislativas, que ocorreram no Brasil a partir de 2017, vão contra a lógica protetiva do direito do trabalho – o princípio da proteção – e, conseqüentemente, contrariam as previsões contidas no direito da antidiscriminação (os direitos que dizem respeito à igualdade e à não discriminação), na medida em que partes desiguais não são tratadas na medida de sua desigualdade, como preconizam esses direitos.

Observa-se que a nova normativa trabalhista, ao invés de proteger, cria normas que equiparam empregados e empregadores, bem como estabelece tratamentos diferenciados que não proporcionam igualdade material – ao contrário, agravam a assimetria existente entre empregados e empregadores.

Tendo como base as presentes conclusões, é possível afirmar que essa normativa representa discriminação em detrimento dos trabalhadores (podendo ser considerada discriminação direta em alguns casos, como ocorre nas previsões relativas ao dano extrapatrimonial e ao trabalhador hipersuficiente) e, conseqüentemente, afronta o princípio protetivo e viola o direito à igualdade e o direito à não discriminação – direitos civis e políticos consagrados no âmbito do direito internacional dos direitos humanos e na Constituição Federal Brasileira.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVICH, Víctor. COURTIS, Christian. **Apuntes sobre la Exigibilidad Judicial de los Derechos Sociales**. Disponível em: <http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/429/Art_CourtisC_ApuntesExigibilidadJudicial_2001.pdf?sequence=1>. Acesso em: 08 set. 2020.

AIDAR, Letícia. **Trabalho Intermitente**. In: RENZETTI, Rogério. DE LUCA, Guilherme. AIDAR, Letícia (orgs.). *Reforma Trabalhista e Reflexos no Direito e Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

ALEMANHA. **Constituição Alemã de 1949**. Disponível em: <<https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ALMEIDA, Almiro Eduardo. SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ALMEIDA, Cleber Lúcio. **A Reforma Trabalhista e o Acesso à Justiça**. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho: noções básicas**. Coimbra: Coimbra Editora, 2015.

AÑAZCO, Yanira Zúñiga. **Género y Democracia: un análisis de las propuestas de igualdad y de representación contenida en las cuotas y en la paridad**. Disponível em: <<http://www.derecho.uach.cl/noticias/?p=1196>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1998.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8ª ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora Unicamp, 2002.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ANTUNES, Ricardo. PRAUN, Luci. **A Sociedade dos Adoecimentos no Trabalho**. Disponível em: <scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia (orgs.). **Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações**. São Paulo: LTr, 2007.

ARENDT, Hanna. **A Condição Humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ASSIS, Bóris Chechi de. SANTOS JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. **O Pseudo Novel Direito do Trabalho Emergencial e a Pandemia da COVID-19: medidas adotadas no Brasil e em outros ordenamentos jurídicos (no prelo)**.

ASSIS, Rui. **O Poder de Direcção do Empregador: configuração geral e problemas actuais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

ATKINSON, Anthony B. **Desigualdade: o que pode ser feito?** Tradução de Elisa Câmara. Lisboa: Leya, 2015.

AZEVEDO, André Jobim de (org.). **Reforma Trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: Lexmagister, 2018.

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

BARRETO, Ana Cristina Teixeira. **Carta de 1988 é um Marco Contra Discriminação**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-nov-05/constituicao-1988-marco-discriminacao-familia-contemporanea>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BARROS JR., Cássio Mesquita. **Impacto das Novas Tecnologias no âmbito das Relações Individuais do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:artigo.revista:1987;1000431473>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BARROS, Laíssa. **Processos trabalhistas caem 32% dois anos após reforma.** Folha de São Paulo, São Paulo, 04/01/2020. Disponível em: <<https://agora.folha.uol.com.br/grana/2020/01/processos-trabalhistas-caem-32-dois-anos-apos-reforma.shtml>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BAUMAN, Zygmunt. **A Sociedade Individualizada:** vidas contadas e histórias vividas. Tradução de José Gradel. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BAYEFSKY, Anne F. **El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional.** Disponível em: <<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BIAVASCHI, Magda Barros. DROPPA, Alisson. **A História da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho:** a alteração na forma de compreender a terceirização. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/9657>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BIAVASCHI, Magda. TEIXEIRA, Marilane O. DROPPA, Alisson. **A Importância do Sistema Público de Regulação do Trabalho:** impactos da reforma trabalhista em diálogo com a economia e o direito. In: Gabriela Neves Delgado (org.). Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI. São Paulo: LTr (no prelo).

BIFO, Franco Berardi. **El Trabajo del Alma.** Tradução de Gilda Vignolo e Ezequiel Gatto. Buenos Aires: Cruce Casa Editora, 2016.

BLAUNER, Robert. **Alienation and Freedom:** the factory worker and his industry. Chicago: University of Chicago Press, 1964.

BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e Democracia.** 3ª ed. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Brasiliense, 1990.

BOLAÑOS, Cynthia Chamberlain. **La Convención CEDAW:** conociendo los derechos de la mujer, un primer paso para su defensa. Disponível em: <https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/3062/14292_10RJ034.pdf?sequence=1>. Acesso em: 08 set. 2020.

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

BRAGATO, Fernanda Frizzo. ADAMATTI, Bianka. **Igualdade, Não Discriminação e Direitos Humanos:** são legítimos os tratamentos diferenciados? Disponível em:

<<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509929/001032257.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. **Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade**: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. **Para Além do Discurso Eurocêntrico dos Direitos Humanos**: contribuições da descolonialidade. Disponível em: <<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/5548/2954>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRAGON, Ranier. **Presidente do TST pede reforma trabalhista para Brasil não virar Venezuela**. Jornal Folha de São Paulo, Brasília, 16/02/2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/02/1859315-presidente-do-tst-defende-reforma-trabalhista-sob-risco-de-brasil- virar-uma-venezuela.shtml>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Congresso/adc-92-mpv927.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Código Civil Brasileiro**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Código Civil de 1916**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Código de Processo Civil de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Confederação Nacional da Indústria. **101 Propostas para Modernização Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Relatório: Justiça em Números**. Disponível em:

<<https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/09/ccbf89236e608e0c2bc755bee863b68a.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Constituição Federal de 1934**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Constituição Federal de 1937**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Consulta Pública: PLC 38/2017**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 1.237, de 1939**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1237-2-maio-1939-349344-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 1.402, de 1939**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 1.641, de 1907**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1641-7-janeiro-1907-582166-publicacaooriginal-104906-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1996**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1973.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 17.496, de 1926**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-17496-30-outubro-1926-526647-republicacao-87458-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 172, de 2017.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2017/decretolegislativo-172-4-dezembro-2017-785852-publicacaooriginal-154384-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 19.443, de 1930.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19443-1-dezembro-1930-515814-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 19.671-A, de 1931.** Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/116728/decreto-19671-31>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 19.770, de 1931.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 20.465, de 1931.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20465-1-outubro-1931-500674-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 21.175, de 1932.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21175-21-marco-1932-526745-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 21.186, de 1932.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 21.364, de 1932.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 21.396, de 1932.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 21.471, de 1932.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21471-6-junho-1932-515896-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 22.132, de 1932.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-25-novembro-1932-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 22.872, de 1933.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22872-29-junho-1933-503513-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 31.643, de 1952.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-31643-23-outubro-1952-322462-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 4.682, de 1923.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-publicacaooriginal-90368-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 41.721, de 1957.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 52.476, de 1963.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvDirPolMulh.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 58.820, de 1966.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 1992.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 1992.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 6.378, de 1944.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-6378-28-marco-1944-389489-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 2009.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 1968.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 08 set. 2020).

BRASIL. **Decreto nº 65.810, de 1969.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html>. Acesso em: 08 set. 2020).

BRASIL. **Decreto nº 678, de 1992.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 89.460, de 1984.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89460-20-marco-1984-439601-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020).

BRASIL. **Decreto nº 95.461, de 1987.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D95461.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 99.710, de 1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99710.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Economia. **Produtividade, Informalidade e Incerteza Política:** o que contam os indicadores? Disponível em: <<https://portalibre.fgv.br/revista-conjuntura-economica/home-da-revista/produtividade-informalidade-e-incerteza-politica-o-que-contam-os-indicadores.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores: Desemprego.** Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei Áurea, de 1888.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM3353.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 2015.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei de Locação de Serviços, de 1879.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei do Ventre Livre, de 1871.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM2040.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei dos Sexagenários, de 1885.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-3270-28-setembro-1885-543466-publicacaooriginal-53780-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei Eusébio de Queiroz, de 1850.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM581.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 2000.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.192, de 2001.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.820, de 2003.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2003/lei-10820-17-dezembro-2003-497441-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 108, de 1837.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-108-11-outubro-1837-559407-norma-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.101, de 2005.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 2006.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.901, de 2009.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.255, de 2016.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13255.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 2019.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 2020.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 5.250, de 1967.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5250.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 5.465, de 1968.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5465-3-julho-1968-358564-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 601, de 1850.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L0601-1850.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.423, de 1985.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7423-17-dezembro-1985-368024-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 2018.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%207.716%2C%20DE%205%20DE%20JANEIRO%20DE%201989.&text=Define%20>

os%20crimes%20resultantes%20de,de%20ra%C3%A7a%20ou%20de%20cor.>.
Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.031, de 1990.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8031.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.860, de 1994.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8860.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.949, de 1994.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8949.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.491, de 1997.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9491.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.957, de 2000.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9957.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.053, de 1995.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/Antigas/1053.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.709, de 1998.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1709.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.709-1, de 1998.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1709-1.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 860, de 1995.** Disponível em:
<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/1995/medidaprovisoria-860-27-janeiro-1995-377406-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 881, de 2019.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv881.htm>.
Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 905, de 2019.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm>.
Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 2020.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 928, de 2020.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 2020.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 955, de 2020.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv955.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar nº 7.272, de 2005.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=292639>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.** Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 1.987, de 2007.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=525544>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.330, de 2004.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 96, de 1992.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14373>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. **Proposta de Medida Provisória: Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-936-20.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres.** Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/publicacoes/publicacoes/inst-int.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 58.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5526245>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 59.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5534144>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=5938%20&processo=5938>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/tesesADO26.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4842.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4292176>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5794.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5810.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5307186>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5811.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5307868>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5813.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5309554>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5815.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5310639>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5850.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5327954>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5865.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5334141>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5885.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5343445>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5887.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5345623>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5888.** Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5345877>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5892.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5347549>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5859.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5331951>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5900.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5359322>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5912.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5369410>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5913.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5369465>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5923.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5380236>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5945.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5461547>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5867.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335099>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5870.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335465>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6050.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6069.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5626228>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6082.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5640983>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6021.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5548545>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5994.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5530775>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5766.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5806.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5303585>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826.** Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5829.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5319438>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5468049>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6002.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5537399>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6142.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5701599>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/geral/verPdfPaginado.asp?id=398078&tipo=TP&descricao=ADPF%2F182>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 531** (RE 693456). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4255687&numeroProcesso=693456&classeProcesso=RE&numeroTema=531>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ação Civil Pública nº 1559/2016-0004-22.** Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0001559&digitoTst=84&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=22&varaTst=0004&submit=Consultar>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRAVO, Álvaro Sánchez. AZEVEDO, André Jobim. STÜRMER, Gilberto (orgs.). **Congresso Internacional de Direito do Trabalho: Anais.** Porto Alegre: HS Editora, 2014.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Causas da Recessão**. Disponível em: <<http://bresserpereira.sitepessoal.com/documento/6612>>. Acesso em: 08 set. 2020.

BROM, Luiz Guilherme. **A Crise da Modernidade pela Lente do Trabalho**: as percepções locais dos processos globais. São Paulo: Saraiva, 2006.

BUFFON, Marciano. **Interpretação das Normas Tributárias**: a hermenêutica filosófica como alternativa para o rompimento com o paradigma racionalista. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

BUTLER, Judith. **Sujeitos de sexo / género / deseo**. Disponível em: <<http://historiacultural.mpbnet.com.br/feminismo/>>. Acesso em: 08 set. 2020.

CAMARGO, Marcelo. **Excessos tornaram a reforma trabalhista necessária, diz TST**. Exame/Estadão Conteúdo, São Paulo, 17/05/2017. Disponível em: <<https://exame.com/economia/excessos-tornaram-a-reforma-trabalhista-necessaria-diz-tst/>>. Acesso em: 08 set. 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5ª ed. Coimbra: Amedina, 2002.

CAPELLA, Juan Ramón. **Fruto Proibido**: uma aproximação histórico-teórica ao estudo do Direito e do Estado. Tradução de Gresiel Nunes da Rosa e Lédio Rosa de Andrade. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

CARTER, Miguel (org.). **Combatendo a Desigualdade Social**: o MST e a reforma agrária no Brasil. São Paulo: UNESP, 2010.

CARTER, Miguel. **Desigualdade Social, Democracia e Reforma Agrária no Brasil**. In: CARTER, Miguel (org.). Combatendo a Desigualdade Social: o MST e a reforma agrária no Brasil. São Paulo: UNESP, 2010.

CARVALHO, Laura. **Valsa Brasileira**: do boom ao caos econômico. São Paulo: Todavia, 2018.

CASTEL, Robert. **As Armadilhas da Exclusão**. Tradução de Cleisa Moreno Maffei Rosa e Mariangela Belfiore-Wanderley. In: CASTEL, Robert. WANDERLEY, Luiz

Eduardo W. WANDERLEY, Mariangela Belfiore (orgs.). **Desigualdade e a Questão Social**. 3ª ed. São Paulo: Educ, 2010.

CASTEL, Robert. **A Discriminação Negativa**: cidadãos ou autóctones? 2ª ed. Tradução de Francisco Morás. Petrópolis: Vozes, 2011.

CASTEL, Robert. WANDERLEY, Luiz Eduardo W. WANDERLEY, Mariangela Belfiore (orgs.). **Desigualdade e a Questão Social**. 3ª ed. São Paulo: Educ, 2010.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O Direito Material e Processual do Trabalho e a Pós-Modernidade**: a CLT, o CDC e as repercussões do Novo Código Civil. São Paulo: LTr, 2003.

CATTANI, Antonio David. DÍAZ, Laura Mota. COHEN, Néstor (orgs.). **A Construção da Justiça Social na América Latina**. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2013.

CATTANI, Antonio David. HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

CATTANI, Antonio David. OLIVEIRA, Marcelo Ramos (orgs.). **A Sociedade Justa e seus Inimigos**. 3ª ed. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2018.

CATTANI, Antonio David. OLIVEIRA, Marcelo Ramos. **Os Amigos da Justiça Social**. In: CATTANI, Antonio David. OLIVEIRA, Marcelo Ramos (orgs.). **A Sociedade Justa e seus Inimigos**. 3ª ed. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2018.

CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. WEBER, Silke. DWYER, Tom (orgs.). **Desigualdade, Diferença e Reconhecimento**. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e Desenvolvimento**: uma conta que não fecha. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Americana de Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Interamericana de Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher**. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvInterConcDirPolMul.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile**. Disponível em: <http://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-4/84**. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_esp.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

COSTA NETO, Antonio Cavalcante da. SILVA, Paulo Henrique Tavares da. **Mercado de Horas**: acerca do novo e cruel modelo de exploração do trabalho implementado pela “reforma trabalhista” brasileira. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

COSTA, Mário Júlio de Almeida. **História do Direito Português**. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2017.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero**. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

CUNHA JR., Dirley da. **Controle de Constitucionalidade**: teoria e prática. Salvador: Juspodivm, 2016.

DALAZEN, João Oreste. **Lições de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DALEGRAVE NETO, José Afonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: 2017.

DAVIDOV, Guy. LANGILLE, Brian (orgs.). **The Idea of Labour Law**. Oxford: Oxford University Press, 2020.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. México, DF: Editora Porrúa, 1943.

DE LA CUEVA, Mario. **Panorama do Direito do Trabalho**. Tradução de Carlos Alberto Gomes Chiarelli. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969.

DE MASI, Domenico. **O Futuro Chegou**. Tradução de Marcelo Costa Sievers. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2014.

DECCA, Maria Auxiliadora Guzzo de. **Indústria, Trabalho e Cotidiano: Brasil, 1889 a 1930**. São Paulo: Atual, 1993.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEL PRIORE, Mary (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. In: Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, nº 2. Vitória: Editora Sociedade de Ensino Superior de Vitória, 2007.

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

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A Negociação Coletiva e a Lei 13.467**: resistindo à interpretação regressiva. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

DIEESE. **Nota Técnica nº 172, de 2017**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

DORNELES, Leandro. **Hipossuficiência e Vulnerabilidade na Teoria Geral do Direito do Trabalho Contemporânea**. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/158932>>. Acesso em: 08 set. 2020.

DRAY, Guilherme Machado. **O Princípio da Proteção do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015.

DUARTE, Êrica. LAZZARIN, Helena. CORDERO, Elvira (orgs.). **Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Mãe de Deus**: questões enfrentadas pelo comitê em debate (título provisório). Porto Alegre: Rede Unida (no prelo).

DUSSEL, Enrique. **Filosofia da Libertação**: crítica à ideologia da exclusão. 3ª ed. Tradução de Georges I. Maissiat. São Paulo: Paulus, 1995.

DWORKIN, Ronald. **Levando os Direitos a Sério**. 3ª ed. Tradução de Nelson Boeira. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010.

EDELMAN, Bernard. **A Legalização da Classe Operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ELFFMAN, Mario. **Do Direito do Trabalho a um Direito de Inclusão Social**. Tradução de Evaristo Gallego Iglesias. In: VARGAS, Luiz Alberto de. FRAGA, Ricardo Carvalho (coords.). Avanços e Possibilidades do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

ELSNER, Larissa de Oliveira. **O Emprego Formal da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Disponível em: <<http://conpedi.danielolr.info/publicacoes/0ds65m46/g9flk5c4/2Z9rVw0Ld531Nx1g.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 17^a ed. Coimbra: Almedina, 2014.

FERNANDES, Florestan. **A Revolução Burguesa no Brasil: ensaio de interpretação sociológica**. 5^a ed. São Paulo: Globo, 2005.

FERNÁNDEZ, Raúl Alberto. **A Internalização do Direito do Trabalho**. Tradução de Washington Gularte. In: VARGAS, Luiz Alberto de. FRAGA, Ricardo Carvalho (coords.). **Avanços e Possibilidades do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

FERREIRA, Luzilá Gonçalves. ALVES, Ivia. FONTES, Nancy Rita... et al. (orgs.). **Suaves Amazonas: mulheres e abolição da escravatura no Nordeste**. Recife: Editora Universitária da UFPE, 1999.

FINCATO, Denise. **A Pesquisa Jurídica sem Mistérios: do projeto de pesquisa à banca**. Porto Alegre: Notadez, 2008.

FLORES, Moacyr (org.). **Brasil Colônia & Império**. Porto Alegre: EDIPLAT, 2006.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Dores da Democracia**. Jornal Folha de São Paulo, São Paulo, 02/05/2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2017/05/1880242-dores-da-democracia.shtml?origin=folha>>. Acesso em: 08 set. 2020.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Para 64% dos brasileiros, novas leis trabalhistas beneficiam os patrões**. Jornal Folha de São Paulo, São Paulo, 01/05/2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880028-para-60-dos-brasileiros-novas-leis-trabalhistas-beneficiam-os-patroes.shtml>>. Acesso em: 08 set. 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2009.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

FREIRE, Paulo. **Conscientização**: Teoria e Prática da Libertação: uma introdução ao pensamento de Paulo Freire. São Paulo: Cortez e Moraes, 1980.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. 34ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**: análise crítica da Lei 13.467/2017. 3ª ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

GEBARA, Ademir. **O Mercado de Trabalho Livre no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

GEDIEL, José Antônio Peres. MELLO, Lawrence Estivalet (orgs.). CARDOSO JR, José Celso. SILVA, João Luiz Arzeno (coords.). **Erosão de Direitos**: reformas neoliberais e assédio institucional. Curitiba: Kaygangue, 2020.

GENRO, Tarso. **Introdução à Crítica do Direito do Trabalho**. Porto Alegre: L&PM Editores, 1979.

GIDDENS, Anthony. **A Estrutura de Classes das Sociedades Avançadas**. Tradução de Márcia Bandeira de Melo Leite Nunes. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

GIDDENS, Anthony. **Capitalismo e Moderna Teoria Social**. 6ª ed. Tradução de Maria do Carmo Cary. Lisboa: Editorial Presença, 2005.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 4ª ed. Porto Alegre: Editora Artmed, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GILISSEN, John. **Introdução Histórica ao Direito**. 4ª ed. Tradução de A. M. Hespanha e L. M. Macaísta Malheiros. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003.

GOMES, Raquel Ferreira Rangel. **Novos Olhares sobre Velhas Questões**: analisando a desigualdade social e educacional no estado do Rio de Janeiro. In:

CATTANI, Antonio David. DÍAZ, Laura Mota. COHEN, Néstor (orgs.). *A Construção da Justiça Social na América Latina*. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2013.

GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos Humanos, Princípio da Igualdade e Não Discriminação**: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HORTA, Carlos Roberto. CARVALHO, Ricardo Augusto Alves (orgs.). **Globalização, Trabalho e Desemprego**: um enfoque internacional. Belo Horizonte: Editora Arte, 2001.

IKAWA, Daniela. **Direito às Ações Afirmativas em Universidades Brasileiras**. In: SARMENTO, Daniel. IKAWA, Daniela. PIOVESAN, Flávia (coords.). *Igualdade, Diferença e Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO DA FACULDADE DE LISBOA. **Estudos do Instituto de Direito do Trabalho**. Vol. III. Coimbra: Almedina, 2002.

ITÁLIA. **Constituição Italiana de 1948**. Disponível em: <[http://www.educazioneadulti.brescia.it/certifica/materiali/6.Documenti_di_riferimento/La%20Costituzione%20in%2015%20lingue%20\(a%20cura%20della%20Provincia%20di%20Milano\)/Costituzioneltaliana-Portoghese.pdf](http://www.educazioneadulti.brescia.it/certifica/materiali/6.Documenti_di_riferimento/La%20Costituzione%20in%2015%20lingue%20(a%20cura%20della%20Provincia%20di%20Milano)/Costituzioneltaliana-Portoghese.pdf)>. Acesso em: 08 set. 2020.

KAPOR, Tatiana Silvério. POSSEBON, Maísa Moreno. **A Liberdade Sindical**: movimento sindical brasileiro, a unicidade sindical e a “reforma trabalhista”. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

KOTLER, Philip. **Capitalismo em Confronto**: soluções reais para os problemas de um sistema econômico. Tradução de Cláudia Gerpe Duarte. Rio de Janeiro: Best Bussines, 2015.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e Vadiagem**: a origem do trabalho livre no Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

KUMAR, Krishan. **Da Sociedade Pós-Industrial à Pós-Moderna**: novas teorias sobre o mundo contemporâneo. 2ª ed. Tradução de Ruy Jungmann e Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2006.

LANGILLE, Brian. **Labour Law's Theory of Justice**. In: DAVIDOV, Guy. LANGILLE, Brian (orgs.). *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 2020.

LAZZARIN, Helena Kugel. **A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher: as insuficiências legais e o tratamento igualitário no Brasil**. Saarbrücken, Germany: AV Akademikerverlag GmbH & Co. KG (Brasil: Novas Edições Acadêmicas), 2017.

LAZZARIN, Helena Kugel. **Terceirização: uma violação à normativa antidiscriminatória e ao princípio da igualdade**. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SEVERO, Valdete Souto (coords.). *Resistência III: o direito do trabalho diz não à terceirização*. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

LAZZARIN, Joel Felipe. **Os Dispositivos de Poder e a Construção da Subjetividade do Excluído em Michel Foucault: implicações jurídicas e desafios sociais**. Porto Alegre: Evangraf, 2012.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. **A (In)Seguridade Social em Tempos de Pandemia: a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil**. Porto Alegre: HS Editora, 2020.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. **A Revitalização do Princípio da Fraternidade: elemento norteador das relações interprivadas laborais na sociedade contemporânea**. Saarbrücken, Germany: AV Akademikerverlag GmbH & Co. KG (Brasil: Novas Edições Acadêmicas), 2013.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. **Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei 13.467/2017 relativamente ao Dano Extrapatrimonial**. In: AZEVEDO, André Jobim de (org.). *Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: Lexmagister, 2018.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. LAZZARIN, Helena Kugel. **Fundamentos para a Não Aplicação da Lei 13.467/2017 relativamente aos Honorários de Sucumbência**. In: SEVERO, Valdete Souto (org.). *FEMARGS: 25 anos de história*. Porto Alegre: HS Editora, 2018.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. **Legislação Brasileira e sua Repercussão na Transição do Trabalho Compulsório para o Trabalho Livre no Século XIX**. In: FLORES, Moacyr (org.). *Brasil Colônia & Império*. Porto Alegre: EDIPLAT, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. CUNHA, Eduardo Maia Tenório da. **Tipologia dos Direitos Humanos de Terceira Dimensão e Acesso à Justiça**. In: *Revista*

Brasileira de Direito Processual – RBDPro: Doutrina, Notas e Comentários e Resenhas, nº 79. Belo Horizonte: Editora Fórum, julho/setembro de 2012.

LEITE, Miriam Moreira (org.). **A Condição Feminina no Rio de Janeiro: século XIX**. São Paulo: HUCITEC, 1984.

LEITHAUSER, Thomas. **Dominação e Reconhecimento nas Relações Sociais**. In: CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. WEBER, Silke. DWYER, Tom (orgs.). *Desigualdade, Diferença e Reconhecimento*. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009.

LEMMI, Nora Beatriz. **La Desigualdad y sus Causas**: reflexiones sobre Chile y Argentina. In: CATTANI, Antonio David. DÍAZ, Laura Mota. COHEN, Néstor (orgs.). *A Construção da Justiça Social na América Latina*. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2013.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LISBÔA, Daniel. **Desacertos da Quitação Trabalhista**: a vontade contemporânea e a quitação civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

LOPES, Otavio Brito. **Minorias, Discriminação no Trabalho e Ação Afirmativa Judicial**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1313830/Minorias,%20discrimina%C3%A7%C3%A3o+no+trabalho+e+a%C3%A7%C3%A3o+afirmativa+judicial>. Acesso em: 08 set. 2020.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. **Direito do Trabalho e Ideologia**. Tradução de António Moreira. Coimbra: Almedina, 2001.

MACHADO, Jónatas E. M. **Direito Internacional**: do paradigma clássico ao pós-11 de setembro. 3ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

MAEDA, Patrícia. **Contrato de Trabalho Intermitente**. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

MANDARINI, Marina Bernardo. ALVES, Amanda Martins. STICCA, Marina Gregghi. **Terceirização e Impactos para a Saúde e Trabalho**: uma revisão sistemática da

literatura. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n2/v16n2a04.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

MARCOS, Rui de Figueiredo. MATHIAS, Carlos Fernando. NORONHA, Ibsen. **História do Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

MARTÍNEZ, Fernando Rey. **La Discriminación Múltiple**: una realidad antigua, un concepto nuevo. Disponível em: <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/715/La_discriminaci%C3%B3n_m%C3%BAltiple.pdf?sequence=1>. Acesso em: 08 set. 2020.

MARTINS, José de Souza. **A Diferença contra a Desigualdade**: as identidades sociais dinâmicas. In: CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. WEBER, Silke. DWYER, Tom (orgs.). *Desigualdade, Diferença e Reconhecimento*. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009.

MARTINS, Juliane Caravieri. BARBOSA, Magno Luiz. MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Reforma Trabalhista em Debate**: Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Patrícia S. **Reflexões Éticas sobre Nanotecnologias e o Atual Cenário de Pandemia pelo Covid-19**. In: DUARTE, Érica. LAZZARIN, Helena. CORDERO, Elvira (orgs.). *Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Mãe de Deus: questões enfrentadas pelo comitê em debate (título provisório)*. Porto Alegre: Rede Unida (no prelo).

MARX, Karl. **Miséria da Filosofia**. Tradução José Paulo Netto. São Paulo: Global, 1985.

MATOSO, Filipe. ALEGRETTI, Laís. **Presidente da CNI fala em mudar lei trabalhista e cita jornada de 80 horas**. G1, Brasília, 08/07/2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/07/cni-elogia-meta-fiscal-de-2017-mas-se-diz-contr-aumento-impostos.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

MATTEI, Ugo. NADER, Laura. **Pilhagem**: quando o Estado de Direito é ilegal. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013.

MATTOS, Marcelo Badaró. **A Classe Trabalhadora**: de Marx ao nosso tempo. São Paulo: Boitempo, 2019.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano Moral Coletivo**. São Paulo: LTr, 2014.

MELHADO, Reginaldo. **Trabalhador Pseudossuficiente**: o conto do vigário da autonomia da vontade na “reforma trabalhista”. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 12^a ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

MELLO, Luciana Garcia de. **De Dia é Doméstica de Noite é Mulata!** A Inserção e Participação da Mulher Negra no Mercado de Trabalho. In: SILVA, Márcia Alves da (org.). Gênero e Diversidade: debatendo identidades. São Paulo: Perse, 2016.

MELO, Raimundo Simão. **Greves dos Anos 1970 Criaram Ambiente para Alguma Liberdade Sindical**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jun-17/reflexoes-trabalhistas-greves-anos-1970-criaram-ambiente-liberdade-sindical>>. Acesso em: 08 set. 2020.

MENGER, Anton. **El Derecho Civil y Los Pobres**. Madrid: Victoriano Suárez, 1898.

MÉSZÁROS, István. **A Montanha que Devemos Conquistar**: reflexões acerca do Estado. Tradução de Maria Izabel Lagoa. São Paulo: Boitempo, 2015.

MIDAGLIA, Carmen. FUENTES, Guillermo. **Los Marcos Institucionales de los Programas de Combate a la Pobreza en el Cono Sur**. In: CATTANI, Antonio David. DÍAZ, Laura Mota. COHEN, Néstor (orgs.). A Construção da Justiça Social na América Latina. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2013.

MIGUEL, Luís Felipe. **Dominação e Resistência**. São Paulo: Boitempo, 2018.

MOLINA, André Araújo. **Justiça Gratuita**. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

MOREIRA, Diva. **Mulheres Negras na Luta pela Reparação**. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia (orgs.). Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007.

MURPHY, Liam. NAGEL, Thomas. **O Mito da Propriedade**. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho**. Vol. I. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1981.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Proibição de Discriminar o Empregado**. Disponível em: <<http://www.ojs.fdsbc.servicos.ws/ojs/index.php/fdsbc/article/view/489/326>>. Acesso em: 08 set. 2020.

NEVES, Magda de Almeida. **Trabalho, Exclusão Social e Direitos**. In: HORTA, Carlos Roberto. CARVALHO, Ricardo Augusto Alves (orgs.). Globalização, Trabalho e Desemprego: um enfoque internacional. Belo Horizonte: Editora Arte, 2001.

OLEA, Manuel Alonso. **De la Servidumbre al Contrato de Trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos, 1979.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Tradução de C. A. Barata da Silva. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial. **Recomendações Gerais**. Disponível em: <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=6&DocTypeID=11>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Carta das Nações Unidas**. Disponível em: <<https://www.un.org/en/charter-united-nations/index.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Compilação de Instrumentos Internacionais de Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2011/06/Compilation-of-HR-instruments-and-general-comments-2009-PDHJTimor-Leste-portugues.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em:

<<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimi.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias**. Disponível em: <<https://www.migrante.org.br/migracoes/convencao-internacional-sobre-a-protecao-dos-direitos-de-todos-os-trabalhadores-migrantes-e-dos-membros-das-suas-familias/>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Crianças**. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direitos-da-Mulher/convencao-sobre-os-direitos-politicos-da-mulher.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Corte Internacional de Justiça. **Dissenting Opinion of Judge Tanaka in the South West Africa Case**. Disponível em: <<https://www.icj-cij.org/files/case-related/47/047-19660718-JUD-01-06-EN.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração de Istambul sobre Assentamentos Humanos**. Disponível em: <<http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/moradia-adequada/declaracoes/declaracao-de-istambul-sobre-assentamentos-humanos>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. **Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino.** Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000132598_por>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos.** Disponível em: <<http://www.cne.pt/content/onu-pacto-internacional-sobre-os-direitos-civis-e-politicos>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem.** Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao_Americana.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE. PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente:** a experiência brasileira recente. Brasília: Prima Página, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 102.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235192/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 103.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 105.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 117.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235329/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 118.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235330/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 121.** Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312266:NO>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 122.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235572/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 131.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235860/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 132.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235863/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 138.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 143.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242707/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 151.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236160/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 154.**
Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155.**
Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 156.**
Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 159.**
Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 161.**
Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 163.**
Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 168.**
Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 169.**
Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236247/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 171.**
Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236692/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 174.**
Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236693/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 177.**
Disponível em:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 182**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 183**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 189**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_169517/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 19**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235017/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es:NO>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 26**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235020/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 29**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 42**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235113/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 81**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235131/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 88**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235132/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 95**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 97**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235186/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 98**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diálogo Social**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666272.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente**: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no Trabalho**: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

PASSARELLI, Francesco Santoro. **Noções de Direito do Trabalho**. Tradução de Mozart Victor Russomano e Carlos Alberto G. Chiarelli. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973.

PERES, Eraldo. **Temer é gravado por dono da JBS em conversa sobre Cunha.** Folha de São Paulo, Poder, São Paulo/Brasília, 17/05/2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2017/05/1884926-audio-mostra-temer-dando-aval-a-compra-do-silencio-de-cunha-diz-jornal.shtml?origin=folha#article-aside>>. Acesso em: 08 set. 2020.

PINTO E SILVA, Otávio. **A Revolução de 1930 e o Direito do Trabalho no Brasil.** Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67462>>. Acesso em: 08 set. 2020.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Proteção à Maternidade.** In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional:** um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** São Paulo: Saraiva, 2018.

PORTO, Maria Stela Grossi. **Diferença e Identidade como Representação Social.** In: CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. WEBER, Silke. DWYER, Tom (orgs.). Desigualdade, Diferença e Reconhecimento. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009.

PORTO, Noemia. **Dano Extrapatrimonial e a Reforma Trabalhista:** análise sobre o alcance dos direitos fundamentais. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

PRADEZ, Charles. **Movimento Associativo Abolicionista.** In: LEITE, Miriam Moreira (org.). A Condição Feminina no Rio de Janeiro: século XIX. São Paulo: HUCITEC, 1984.

QUIROGA, Cecilia Medina. **La Convención Americana:** teoría y jurisprudencia. Disponível em: <<http://www.puce.edu.ec/sitios/biblioteca/pdf/CorteInteramericana-MedinaCecilia.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

QUIROGA, Cecilia Medina. **Los 40 Años de la Convención Americana sobre Derechos Humanos a la Luz de Cierta Jurisprudencia de la Corte Interamericana.** Disponível em: <www.anuariodch.uchile.cl>. Acesso em: 08 set. 2020.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho**. Lisboa: Almedina, 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho – Parte II: situações laborais individuais**. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2014.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

RENZETTI, Rogério. DE LUCA, Guilherme. AIDAR, Letícia (orgs.). **Reforma Trabalhista e Reflexos no Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo**. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: M Books do Brasil, 2004.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

RIOS, Roger Raupp. **Discriminação Orçamentária, Interseccionalidade e Equilíbrio Fiscal em Tempos de Neoliberalismo**. In: GEDIEL, José Antônio Peres. MELLO, Lawrence Estivalet (orgs.). CARDOSO JR, José Celso. SILVA, João Luiz Arzeno (coords.). *Erosão de Direitos: reformas neoliberais e assédio institucional*. Curitiba: Kaygangue, 2020.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1994.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

ROESLER, Átila Da Rold. **Sobre o Processo do Trabalho**. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). *Resistência II: defesa e crítica da Justiça do Trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

ROJAS, Claudio Nash. **El Sistema Interamericano de Derechos Humanos em Acción: aciertos y desafíos**. México: Porrúa, 2009.

ROMÃO, Lisbôa Frederico. **A Greve do Fim do Mundo: petroleiros 1995: a expressão fenomênica da crise fordista no Brasil**. Disponível em: <<http://centrovictormeyer.org.br/wp-content/uploads/2010/04/Greve-dos->

Petroleiros-1995-FredericoLisb%C3%B4a-Rom%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

ROMITA, Arion Sayão. **O Princípio de Proteção em Xequê**. São Paulo: LTr, 2003.

ROSSI, Amanda. GRAGNANI, Juliana. **A Luta Esquecida dos Negros pelo Fim da Escravidão no Brasil**. Disponível em: <[https://www.bbc.com/portuguese/resources/identity-lutapelaabolicao?ocid=socialflow_twitter&fbclid=IwAR1Nc6Qk3Q60I4E35UznA7MYPptDU6qz-4p0inx_f7_iTuFdKZ7ylszFr6U](https://www.bbc.com/portuguese/resources/identity/lutapelaabolicao?ocid=socialflow_twitter&fbclid=IwAR1Nc6Qk3Q60I4E35UznA7MYPptDU6qz-4p0inx_f7_iTuFdKZ7ylszFr6U)>. Acesso em: 08 set. 2020.

SALDANHA, Jânia Maria Lopes. **Cooperação Jurisdicional**: reenvio prejudicial: um mecanismo de direito processual a serviço do direito comunitário: perspectivas para sua adoção no Mercosul. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SALDANHA, Jânia Maria Lopes. MELLO, Rafaela da Cruz. **Internacionalização dos Direitos Humanos e Diálogos Transjurisdicionais**: uma análise da postura do Supremo Tribunal Federal brasileiro. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9dd943b1d5882bf9>>. Acesso em: 08 set. 2020.

SANSEVERINO, Paulo de Tarso Vieira. **Princípio da Reparação Integral**. São Paulo: Saraiva, 2010.

SANSEVERINO, Riva. **Curso de Direito do Trabalho**. Tradução de Elson Gottschalk. São Paulo: LTr; Editora da Universidade de São Paulo, 1976.

SANTOS JR., Rubens Fernando Clamer dos. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, António Marques dos. **Alguns Princípios de Direito Internacional Privado e de Direito Internacional Público do Trabalho**. In: INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO DA FACULDADE DE LISBOA. Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Vol. III. Coimbra: Almedina, 2002.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para Libertar**: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, Roseniura. **Negociado sobre o Legislado e os Limites Impostos pelas Normas Internacionais do Trabalho e Outros Tratados de Direitos Humanos**. In: SILVA FILHO, Carlos Fernando da. JORGE, Rosa Maria Campos. RASSY, Rosângela Silva (orgs.). Reforma Trabalhista: uma reflexão dos auditores-

fiscais do trabalho sobre os efeitos da Lei n. 13.467/2017 para os trabalhadores. São Paulo: LTr, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 10ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Os Direitos Fundamentais Sociais na Constituição de 1988**. In: Revista Diálogo Jurídico, v. 1, nº 1. Salvador: Centro de Atualização Jurídica, 2001.

SARMENTO, Daniel. IKAWA, Daniela. PIOVESAN, Flávia (coords.). **Igualdade, Diferença e Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

SCHIOPPA, Antonio Padoa. **História do Direito na Europa: da idade média à idade contemporânea**. Tradução de Marcos Marcionilo e Silvana Cobucci Leite. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2014.

SEVERO, Valdete Souto (org.). **FEMARGS: 25 Anos de História**. Porto Alegre: HS Editora, 2018.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o Uso Transgressor do Direito do Trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital. São Paulo: LTr, 2016.

SEVERO, Valdete Souto. **O Esvaziamento da Gratuidade como Elemento de Vedação de Acesso à Justiça**. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). **Resistência II: defesa e crítica da Justiça do Trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Por que Atacam a Justiça do Trabalho e por que é Necessário Defendê-la?** In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência II: defesa e crítica da Justiça do Trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

SHELTON, Dinah. **Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos**. Disponível em: <<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13488/13756>>. Acesso em: 08 set. 2020.

SILVA FILHO, Carlos Fernando da. JORGE, Rosa Maria Campos. RASSY, Rosângela Silva (orgs.). **Reforma Trabalhista**: uma reflexão dos auditores-fiscais do trabalho sobre os efeitos da Lei n. 13.467/2017 para os trabalhadores. São Paulo: LTr, 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SILVA, Márcia Alves da (org.). **Gênero e Diversidade**: debatendo identidades. São Paulo: Perse, 2016.

SILVA, Maria Aparecida Moraes. **De Colona a Boia-Fria**. In: DEL PRIORE, Mary (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015.

SILVA, Victor Hugo. **Reforma trabalhista não é a ideal, mas é necessária, dizem especialistas**. Portal IG, Brasil Econômico, São Paulo, 28/04/2017. Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2017-04-28/reforma-trabalhista-especialistas.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

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

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Análise do Projeto de Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 08 set. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do Direito do Trabalho no Brasil**: Curso de Direito do Trabalho. Vol. I. Parte II. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **'Ministros' do Trabalho e da Casa Civil, por que não se calam?** Disponível em: <<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Politica/-Ministros-do-Trabalho-e-da-Casa-Civil-por-que-nao-se-calam-/4/36310>>. Acesso em: 08 set. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **MP 881**: a ruptura democrática fazendo escola. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-881-a-ruptura-democratica-fazendo-escola>>. Acesso em: 08 set. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **MP 905**: ponte para o AI-5. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-905-ponte-para-o-ai-5>>. Acesso em: 08 set. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **MP 936**: do pandemônio à razão? Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-936-do-pandemonio-a-razao#:~:text=Com%20a%20MP%20936%2C%20o,do%20Emprego%20e%20da%20Renda%E2%80%9D.>>>. Acesso em: 08 set. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Os 201 Ataques da “Reforma” aos Trabalhadores**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acesso em: 08 set. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. ROCHA, Bruno Gilga Sperb. **A História da Ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017**. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coords.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SEVERO, Valdete Souto (coords.). **Resistência III: o direito do trabalho diz não à terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SEVERO, Valdete Souto. **Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/terceiriza%C3%A7%C3%A3o_desabafo_desmascaramento_e_enfrentamento.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

SOUZA, Jessé. **A Elite do Atraso: da escravidão à Bolsonaro**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019.

SOUZA, Pedro H. G. Ferreira de. **Uma História da Desigualdade: a concentração de renda entre os ricos no Brasil 1926-2013**. São Paulo: Hucitec: Anpocs, 2018.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. **Negociado sobre Legislado**: o mito de Ulisses e as sereias. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. **Trabalho Intermitente**. In: SEVERO, Valdete Souto (org.). FEMARGS: 25 Anos de História. Porto Alegre: HS Editora, 2018.

SOUZA, Zoraide Amaral de. **A Organização Internacional do Trabalho – OIT**. In: Revista da Faculdade de Direito de Campos, ano VII, nº 9. Rio de Janeiro: FDC, dez. 2006.

STANDING, Guy. **O Precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.

STRECK, Lenio Luiz. **Dicionário de Hermenêutica**: 50 verbetes fundamentais da Teoria do Direito à luz da Crítica Hermenêutica do Direito. 2ª ed. Belo Horizonte: Letramento; Casa do Direito, 2020.

STRECK, Lenio Luiz. **Verdade e Consenso**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1>. Acesso em: 08 set. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Os Princípios Social-Trabalhistas na Constituição Brasileira**. In: Revista do TST, vol. 69, nº 1. Brasília: Lex, jan./jun. 2003.

TAVERNELLI, Romina Paola. **Relaciones de Dominación y Desigualdad en la Justicia**: garantías de un modelo. In: CATTANI, Antonio David. DÍAZ, Laura Mota. COHEN, Néstor (orgs.). A Construção da Justiça Social na América Latina. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2013.

TOBAR, Marcela Ríos. **Mujer y Política: el impacto de las cuotas de género en América Latina.** Disponível em: <http://www.idea.int/publications/women_and_politics/upload/MujeryPolitica_web_inlay.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

TOMEI, Manuela. **Análisis de los Conceptos de Discriminación y de Igualdade nel Trabajo.** Disponível em: <<http://documents.mx/documents/analisis-de-los-conceptos-de-discriminacion-y-de-igualdad-en-el-trabajo.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

TOURAINÉ, Alain. **Igualdade e Diversidade: o sujeito democrático.** Tradução de Modesto Florenzano. São Paulo: EDUSC, 1998.

TRINDADE, Antônio A. Cançado. **El Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el Siglo XXI.** Santiago: Editorial Jurídica del Chile, 2001.

ULYSSEA, Gabriel. **Instituições e a Informalidade no Mercado de Trabalho.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ee/v38n3/v38n3a04.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.** Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>>. Acesso em: 08 set. 2020.

UPRIMNY, Inés Margarita. **La Protección Internacional de los Derechos Humanos: el sistema de Naciones Unidas.** Disponível em: <http://portal.uexternado.edu.co/pdf/1_facultadDerecho/documentos/COPIAS_SANDY_ABUABARA/la%20proteccion_001.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **A Reforma Trabalhista e o Hipersuficiente.** Disponível em: <http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20%20HIPERSUFICIENTE_.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

VARGAS, Luiz Alberto de. FRAGA, Ricardo Carvalho (coords.). **Avanços e Possibilidades do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

VASCONCELOS, Iris Helena Guedes de. SOUSA, Silvana Vieira. **Ventre Livre e Razão Emancipadora: mulher e abolição na Parahyba do Norte.** In: FERREIRA, Luzilá Gonçalves. ALVES, Ivá. FONTES, Nancy Rita... et al. (orgs.). *Suaves Amazonas: mulheres e abolição da escravatura no Nordeste.* Recife: Editora Universitária da UFPE, 1999.

WANDERLEY, Fernanda. **El Trabajo Asalariado del Hogar**: en busca de un nuevo enfoque para analizar la reproducción de las desigualdades étnicas, de género y de clase. In: CATTANI, Antonio David. DÍAZ, Laura Mota. COHEN, Néstor (orgs.). *A Construção da Justiça Social na América Latina*. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2013.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**. Vol. 2. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília: Editora UNB, 2009.

WIEVIORKA, Michel. **Diferenças nas Diferenças?** In: CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa. WEBER, Silke. DWYER, Tom (orgs.). *Desigualdade, Diferença e Reconhecimento*. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2016**. Disponível em:
<http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

WYZYKOWSKI, Adriana. **Autonomia Privada e Vulnerabilidade do Empregado**: critérios para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Manual de Direito do Trabalho**. 2ª ed. Lisboa: Babel, 2014.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **A Greve no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

ZENI, Nelson Larrañaga. **Los Derechos Humanos Fundamentales en las Relaciones Laborales**. In: BRAVO, Álvaro Sánchez. AZEVEDO, André Jobim. STÜRMER, Gilberto (orgs.). *Congresso Internacional de Direito do Trabalho: Anais*. Porto Alegre: HS Editora, 2014.

ZULOAGA, Patricia Palacios. **La No Discriminación**: estudio de la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación. Disponível em:
<<http://www.cdh.uchile.cl/media/publicaciones/pdf/7.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.