

ISSN 2595-847X

Laborare

Ano VII - Número 12 - Jan-Jun/2024



Editorial

Direito humano ao trabalho digno

O Instituto Trabalho Digno lança a presente edição da Revista Laborare, que reúne artigos sobre estudos de casos relativos ao direito humano ao trabalho no Brasil. O Direito do Trabalho decorre, logicamente, da necessidade da proteção da dignidade da pessoa humana que labora diante dos avanços da parte contratante, que ocorreriam de forma desmedida caso a regulação ficasse tão somente a cargo do regramento civilista.

Diferentemente da igualdade pressuposta nas contratações de natureza civil, o fator humano prepondera na prestação pessoal de serviços. É a hipossuficiência da pessoa trabalhadora, em termos jurídicos, que demanda o fator protetivo do conjunto de princípios e regras componentes da dinâmica laboral.

Como já expressamos no editorial da edição anterior, o direito do trabalho visa à garantia de condições justas e dignas no âmbito das relações laborais. A fundamentalidade direito ao trabalho resultou no reconhecimento como direito humano e demanda a necessária proteção, promoção e defesa diante de posturas ofensivas ao padrão mínimo que deve ser assegurado a toda pessoa que oferta sua força de trabalho.

É nesse sentido que surge a proposta de exposição de estudos de casos que exponham a aplicação concreta das normas trabalhistas, pois o direito do trabalho se sustenta a partir da prática cotidiana de defesa e busca por melhores condições para o desempenho da atividade laboral. O direito humano ao trabalho digno compreende a garantia de remuneração justa, condições de trabalho seguras e saudáveis, carga de trabalho razoável, proteção contra discriminação e assédio, direito à liberdade sindical e negociação

coletiva, igualdade de oportunidades, seguridade social, além de outros que sejam indispensáveis à garantia de dignidade e bem-estar da pessoa trabalhadora.

Direitos trabalhistas estão consagrados em instrumentos internacionais de direitos humanos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e as convenções da Organização Internacional do Trabalho. São instrumentos reconhecem o trabalho digno como um direito fundamental de todas as pessoas, independentemente de origem, sexo, raça, religião e de outras características. Ao reconhecer os direitos trabalhistas como direitos humanos, busca-se fortalecer a proteção da dignidade, da igualdade e da justiça social, e, assim, contribuir para uma sociedade mais justa e equitativa.

Promover o trabalho digno não apenas beneficia os trabalhadores individualmente, mas também contribui para o desenvolvimento econômico, a coesão social e a justiça em uma sociedade. Logo, o direito humano ao trabalho digno deve ser protegido e promovido por Estados, empregadores, sindicatos e pela sociedade como um todo para garantir que as pessoas trabalhadoras tenham acesso a condições de trabalho justas, seguras e dignas, inclusivas e sustentáveis.

Os artigos reunidos nesta edição da *Laborare* tratam de diferentes prismas de exploração, defesa e promoção do direito humano ao trabalho digno, e convidam ao pensamento crítico sobre problemáticas presentes nas relações jurídicas de cunho laboral. Neste número da *Laborare* apresentamos o Dossiê “Estudos de caso: direitos humanos e direito ao trabalho no Brasil”, sob a coordenação da Profa. Dra. Eliana Maria de Souza Franco (UFPA), da Profa. Dra. Luanna Tomaz de Souza (UFPA) e do Prof. Dr. Emerson Victor Hugo Costa de Sá (UFAM).

Abrimos esta edição com o texto de Marcelle Pedatelle, que estuda a postura das organizações frente a casos de denúncia de assédio sexual. Depois, Márcia Spindler e Filipe Nascimento refletem sobre a existência de trabalho digno locais considerados

ótimos para trabalhar; Rafael Castro e Shakti Borela analisam aspectos relativos ao trabalho reprodutivo; e Leandro Carvalho e Andreza Smith refletem sobre homofobia e preconceito no âmbito judicial.

Na sequência, Julia Komka, José da Silva e João Veloso tratam das sanções sociais como instrumento de proteção de direitos humanos; Maurita Ferreira e Cynthia Saldanha discutem a complexidade e os desafios do pós-resgate das trabalhadoras domésticas escravizadas; e Walneide da Silva e Nazaré Sacramento tratam da eficácia ou ineficácia do compliance trabalhista como instrumento de prevenção e combate ao assédio.

Com enfoque no enfrentamento à desigualdade e à discriminação no meio laboral, Fernando Cabral trata das barreiras programáticas contra pessoas com deficiência no acesso a cargos públicos em seleção destinada ao ingresso na carreira da Magistratura do Trabalho; e João Resque, Marcelo Nascimento e Wanessa da Silva aprofundam-se no estudo sobre as assimetrias entre empregados diretos e terceirizados no setor elétrico.

Preocupados com as violações a direitos humanos de adolescentes e jovens atletas de futebol, Lucilene Pacini e Gerson Rabelo refletem sobre questões que transformam sonho em pesadelo. Por sua vez, Tiago Bentes examina as influências do neoliberalismo na cadeia produtiva dos materiais recicláveis no trabalho realizado por catadores de resíduos sólidos em lixão; e Silvio Teixeira propõe formas de emancipação de pessoas resgatadas ou vulneráveis à escravidão contemporânea, com enfoque no Projeto Ação Integrada.

Maria Pimentel e Luciana Teixeira centram-se na discussão sobre a exceção do artigo 62, II, da Consolidação das Leis do Trabalho diante do direito à desconexão dos gerentes e ocupantes de cargos de gestão. A proteção das mães de crianças com deficiência no mercado de trabalho é estudada por Thays de Melo, quanto ao julgamento com perspectiva de gênero.

Por fim, Hilana Pereira e Dercylete Loureiro enfrentam a questão das mulheres trans e travestis no trabalho sexual em condições análogas às de escravizados; enquanto Alana Valente e Sandra Guimarães discutem a dignidade humana das “crias de família” e o direito de não humilhação.

Não basta a teoria. É preciso avançar com a efetivação das normas trabalhistas no plano dos fatos. Esta edição da Laborare reforça a ideia de que o Direito do Trabalho deve ser socialmente referenciado e criticamente pensado, para que o direito humano ao trabalho digno seja mais que uma promessa e se torne uma realidade no âmbito das relações laborais.

Boa leitura!

Editorial

Human right to decent work

The Instituto Trabalho Digno launches this edition of Revista Laborare, which brings together articles on case studies relating to the human right to work in Brazil. Labor Law arises, logically, from the need to protect the dignity of the human person who works in the face of advances by the contracting party that would occur in an unmeasured way if regulation were solely the responsibility of civil law.

Unlike the equality presupposed in civil contracts, the human factor predominates in the personal provision of services. It is the worker's hyposufficiency, in legal terms, that demands the protective factor of the set of principles and rules that make up labor dynamics.

As we have already expressed in the editorial of the previous edition, labor law aims to guarantee fair and dignified conditions in the context of labor relations. The fundamental right to work resulted in recognition as a human right and demands the necessary protection, promotion, and defense in the face of offensive attitudes to the minimum standard that must be guaranteed to every person who offers their workforce.

It is in this sense that the proposal to present case studies that expose the concrete application of labor standards arises, as labor law is supported by the daily practice of defense and the search for better conditions for the performance of work activities. The human right to decent work includes the guarantee of fair remuneration, safe and healthy working conditions, reasonable workload, protection against discrimination and harassment, the right to freedom of association and collective bargaining, equal opportunities, social security, among others that are essential to guarantee the dignity and well-being of the working person.

Labor rights are enshrined in international human rights instruments, such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and the conventions of the International Labor Organization. They are instruments that recognize decent work as a fundamental right for all people, regardless of origin, sex, race, religion, and other characteristics. By recognizing labor rights as human rights, we seek to strengthen the protection of dignity, equality, and social justice, and thus contribute to a more just and equitable society.

Promoting decent work not only benefits individual workers, but also contributes to economic development, social cohesion, and justice in a society. Therefore, the human right to decent work must be protected and promoted by States, employers, unions, and society to ensure that working people have access to fair, safe and dignified, inclusive and sustainable working conditions.

The articles gathered in this edition of *Laborare* deal with different perspectives of exploration, defense, and promotion of the human right to decent work and invite critical thinking about problems present in legal labor relations. In this issue of *Laborare* we present the Dossier “Case studies: human rights and the right to work in Brazil”, under the coordination of Profa. Dr. Eliana Maria de Souza Franco (UFPA), Profa. Dr. Luanna Tomaz de Souza (UFPA) and Prof. Dr. Emerson Victor Hugo Costa de Sá (UFAM).

We open this edition with the text by Marcelle Pedatelle, who studies the stance of organizations in the face of cases of sexual harassment reports. Afterwards, Márcia Spindler and Filipe Nascimento reflect on the existence of decent work in places considered great for working; Rafael Castro and Shakti Borela analyze aspects related to reproductive work; and Leandro Carvalho and Andreza Smith reflect on homophobia and prejudice in the judicial sphere.

Next, Julia Komka, José da Silva and João Veloso deal with social sanctions as an instrument for protecting human rights; Maurita Ferreira and Cynthia Saldanha discuss the complexity and challenges of post-rescue enslaved domestic workers; and Walneide

da Silva and Nazaré Sacramento deal with the effectiveness or ineffectiveness of labor compliance as an instrument for preventing and combating harassment.

Focusing on combating inequality and discrimination in the workplace, Fernando Cabral addresses the programmatic barriers against people with disabilities in accessing public positions in a selection process aimed at entering the Labor Judiciary career; and João Resque, Marcelo Nascimento and Wanessa da Silva delve deeper into the study of asymmetries between direct employees and outsourced employees in the electricity sector.

Concerned about human rights violations of teenagers and young football athletes, Lucilene Pacini and Gerson Rabelo reflect on issues that turn dreams into nightmares. In turn, Tiago Bentes examines the influences of neoliberalism on the production chain of recyclable materials in the work conducted by solid waste collectors in landfills; and Silvio Teixeira proposes ways of emancipating people rescued or vulnerable to contemporary slavery, focusing on the Integrated Action Project.

Maria Pimentel and Luciana Teixeira focus on the discussion on the exception of article 62, II, of the Consolidation of Labor Laws in the face of the right to disconnection of managers and occupants of management positions. The protection of mothers of children with disabilities in the labor market is the subject of study by Thays de Melo, regarding judgment with a gender perspective.

Finally, Hilana Pereira and Dercylete Loureiro tackle the issue of trans and transvestite women in sex work in conditions like those of slaves; while Alana Valente and Sandra Guimarães discuss the human dignity of “family children” and the right not to be humiliated.

Theory is not enough. It is necessary to move forward with the implementation of labor standards at the factual level. This edition of *Laborare* reinforces the idea that Labor Law must be socially referenced and critically thought out, so that the human right to decent work is more than a promise and becomes a reality within the scope of labor relations.

Good reading!

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Caso Orna x Abusos S.A.: Um estudo de caso sobre o assédio sexual e a atuação das organizações, frente às denúncias

*Orna x Abusos S.A. Case: A case study on sexual harassment and the
actions of organizations in the face of complaints*

Marcelle Pedatella

Bacharela em Direito. Especialista em Direito do Trabalho e Direitos
Humanos pela Universidade Federal do Pará – UFPA.
<https://orcid.org/0009-0006-0310-1060>

RESUMO: Apesar dos avanços legais e sociais com o crescente número de mulheres no mercado de trabalho, ainda é possível observar a discriminação e a violência contra elas nas relações profissionais. O assédio sexual é uma delas e será o tema aqui abordado. Sabemos que este tipo de violência não é praticado apenas em desfavor destas, mas levando em consideração as raízes patriarcais estruturadas na sociedade, abordaremos com maior ênfase o assédio sexual que vitima mulheres. A violência e o assédio no ambiente do trabalho decorrem de relações desiguais, assimétricas e estas desigualdades geram a maior dificuldade de as pessoas reagirem a esta conduta abusiva. Na esfera laboral, o assédio sexual é apenas uma das tantas formas de violentá-la, fazendo parte das expressões do domínio masculino entranhado na sociedade. Este domínio se materializa devido à presença das relações desiguais de gênero. O estudo do caso em questão se faz relevante devido a exposição e violência corriqueira, nas quais a mulher é submetida todos os dias. Na seara trabalhista podemos observar que esta exposição e violência, caracterizadas pelo assédio, toma uma proporção extramuros, uma vez que traz consequências negativas para a vítima. Assim, é muito comum que mulheres que sofrem assédio sexual nem percebam que estão sendo assediadas, e nos casos perceptíveis, muitas vezes silenciam por necessidade de manter o emprego e o sustento da família. Por fim, tentaremos

demonstrar como as empresas têm se colocado frente a estes casos e quais as práticas de prevenção e combate têm sido adotadas.

Palavras-chave: assédio sexual no trabalho, violência laboral, desigualdade de gênero, empresas, práticas de prevenção.

ABSTRACT: Despite legal and social advances with the growing number of women in the labor market, it is still possible to observe discrimination and violence against them in professional relationships. Sexual harassment is one of them and will be the topic addressed here. We know that this type of violence is not practiced only to their detriment but considering the patriarchal roots structured in society, we will address with greater emphasis the sexual harassment that victims' women. Violence and harassment in the work environment stem from unequal, asymmetrical relationships and these inequalities generate the greatest difficulty for people to react to this abusive conduct. In the labor sphere, sexual harassment is just one of the many ways to violate it, being part of the expressions of male dominance ingrained in society. This domain materializes due to the presence of unequal gender relations. The study of the case in question is relevant due to exposure and common violence, in which the woman is subjected every day. In the labor area, we can observe that this exposure and violence, characterized by harassment, takes on an extramural proportion, since it has negative consequences for the victim. Thus, it is common for women who suffer sexual harassment not even to realize that they are being harassed, and in noticeable cases, they often remain silent due to the need to keep their jobs and support their families. Finally, we will try to demonstrate how companies have been facing these cases and what prevention and combat practices have been adopted.

Keywords: sexual harassment at work, workplace violence, gender inequality, companies, prevention practices.

1. INTRODUÇÃO

O assédio sexual no mundo do trabalho é um problema enraizado nas estruturas da sociedade, que se manifestam de formas distintas, e mudam com o tempo, de acordo com os contextos de culturas. E quando olhamos para o assédio no mundo do trabalho sofrido por mulheres, evidenciamos que se trata de um fenômeno transversal, fruto das relações desiguais culturalmente perpetuadas e uma violação dos direitos humanos.

As mulheres foram moldadas, e ainda são, às tarefas da casa e reprodução. Assim, podemos entender que o assédio sexual, não está ligado à questão da sexualidade e sim a uma relação de poder, que é característica do masculino. Nesse viés, o corpo da mulher é visto como um espaço público, disponível a suprir as necessidades do outro, e essa visão expressa bem a cultura do estupro, onde o “não” feminino frente a uma aproximação sexual não é respeitado.

Neste mesmo diapasão, a própria divisão sexual do trabalho reforça que dentro do ambiente organizacional a figura da mulher está mais propensa ao assédio, devido a “objetificação do corpo feminino” (Tribunal Superior do Trabalho - TST 2012). Apesar de todos os avanços e mudanças que colocaram a mulher em ambientes de predominância do masculino, é possível observar que mulheres ainda não são bem aceitas.

Higa (2016) corrobora esse entendimento ao mencionar que talvez as mulheres ainda não sejam bem-vindas no mercado de trabalho, já que a independência econômica adquirida pelas mulheres, desfaz a submissão delas ao homem, além de confrontar setores dominados por eles e disputar cargos de maior relevância nas organizações.

Uchôa (2016) ao tratar sobre a discriminação menciona que é um fator de preocupação constante em todos os aspectos, entretanto destaca que essa mesma discriminação que a mulher sofre em seu trabalho, se caracteriza como uma forma peculiar de abuso contra elas.

As denúncias de assédio sexual no trabalho mais que dobraram de 2022 para cá - subiram de 168 para 340 e em sua maioria as vítimas são mulheres (G1, 2023). Abordar este tema na seara trabalhista intensifica a necessidade de que as organizações compreendam o assédio, buscando ações que venham mitigar essas condutas distorcidas no ambiente de trabalho. Assim, tentaremos elucidar e entender quais medidas vem sendo adotadas e como as organizações têm se colocado frente a casos de assedia sexual no ambiente de trabalho.

Atualmente o Brasil, possui leis que obrigam empresas públicas e particulares a manterem canais de denúncias ativos e a promover campanhas de orientação e prevenção no ambiente corporativo, apresentando inclusive evidências, como por exemplo a Lei nº 14.457/2022.

O caso Orna¹ x Abusos S.A.², analisado no presente trabalho, caracteriza-se pelo assédio sexual por chantagem e pela inércia do reclamado. Em casos como esse é importante refletir: Como, à luz do caso Orna x Abusos S.A., pode-se identificar a importância da atuação das organizações frente a denúncias de assédio sexual no ambiente de trabalho?

O presente artigo se propõe a discorrer sobre o assédio sexual do trabalho com ênfase nos crimes cometidos contra as mulheres e ainda, como as empresas têm atuado frente a esse problema. Assim, foi realizada uma pesquisa bibliográfica em textos com a temática em comento, dando preferência aos seguintes autores: Latif (2006), Lima (2014), Pamplona (2001), Pinto (2000) e Ponchirulli (2014).

Também foi feita pesquisa documental para encontrar o caso a ser estudado. Após ler notícias expostas na mídia sobre casos do estado do Pará o caso em comento foi encontrado. Em buscas no Tribunal Regional do Trabalho - TRT 8ª Região, verificou-se que o processo estava disponível. A pesquisa foi realizada fazendo uso de palavras-chave, como: assédio no ambiente de trabalho, assédio sexual no ambiente laboral, assédio sexual empresa no estado do Pará.

Assis (2013) preleciona que os métodos de abordagem são os que proporcionam as bases lógicas da investigação científica. Assim, utilizou-se do método dedutivo, este que “parte de teorias e leis para prever a ocorrência dos fenômenos particulares” (MARCONI e LAKATOS, P. 106, 2021), adequado a esta obra por partir de uma questão geral para uma questão particularizada.

Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa por meio de um estudo de caso. Segundo Gil (2007), o estudo de caso “visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico”. Através deste procedimento foi possível a análise das situações relatadas por Orna e corroboradas pelos depoimentos das testemunhas ao longo do processo, o que enriqueceu este estudo. Apesar do entendimento em massa que este tipo de procedimento pode fornecer uma base fragilizada quando olharmos para o todo, Gil (2002) nos ensina que, os propósitos do estudo de caso não são os de proporcionar o conhecimento preciso das características de uma população, mas sim o de proporcionar uma visão global do problema ou de identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados.

1 Orna (nome fictício usado para preservar o nome da vítima), é a personagem vivida por Liron Ben Shlush, no filme Não mexa com ela. (2019).

2 Abusos S.A (nome fictício usado para preservar o nome da empresa).

2. APRESENTAÇÃO DO CASO

Trata-se de uma ação trabalhista ajuizada pela Sra. Orna (nome fictício), em 23/07/2018 contra a empresa Abusos S.A (nome fictício). Orna começou a trabalhar na Abusos S.A em novembro de 2014, ficando até março ou abril de 2017, como operadora de caixa. A autora ajuizou ação contra a empresa postulando indenização por dano moral devido ter sido assediada sexualmente por seu superior hierárquico, Benny³ (nome fictício), líder da frente de caixa na empresa.

O caso vem a conhecimento com posterior ajuizamento de ação, após Orna declarar, como testemunha em um outro processo movido também por uma colaboradora da Abusos S.A. Orna relata que vivia um verdadeiro terror dentro do ambiente de trabalho. Segundo ela, por diversas ocasiões, Benny lhe fazia propostas imorais, convidando-a para manter relações sexuais com ele, sob a promessa de que teria vantagens e favorecimentos dentro da empresa, como uma possível promoção, concessão de folgas ou abono de atrasos.

Em umas dessas investidas Benny disse que mudaria a escala de serviço, ajudando-a a permanecer como colaboradora no turno da manhã em um momento de troca de turnos na empresa. Tanto Orna, quanto outras trabalhadoras da rede de supermercados eram assediadas por Benny, conforme podemos observar no relato da única testemunha da reclamante ao processo:

(...) Sr. Benny tratava a todas as operadoras de caixa bem e, como comentavam entre elas, havia algumas a quem ele tratava de forma diferente; que o comentário entre as meninas é que, com o tempo de convivência, o Sr. Benny se dirigia a algumas de forma diferente, usando expressões como "Ah, você é muito gostosa!"; que algumas meninas falavam que ele mandava mensagens por WhatsApp convidando para sair; que uma vez a depoente colocou uma foto de biquini no perfil do WhatsApp e o Sr. Benny fez comentários com um "olhinho" e ainda escrevendo "ai, que foto!";

(...) que chegou a ver o Sr. Benny se dirigindo à reclamante, convidando ela para sair com ele; que o Sr. Benny convidou a reclamante para ir no apartamento dele; que o Sr. Benny fazia, em troca desse convites, a manutenção das empregadas no horário da manhã, pois a maioria preferia trabalhar pela manhã já que era mais perigosa a saída do trabalho no horário

³ Benny (nome fictício usado para preservar o nome do assediador), personagem vivido por Menashe Noy, no filme *Não mexa com ela* (2019);

da tarde; que o Sr Benny também prometia abonar ou justificar faltas; que teve um caso de uma menina que trabalhava no horário da tarde e passou para o horário da manhã e que contava que essa mudança de horário se deu porque teve um caso com o Sr. Benny; que o nome dessa empregada é Luly⁴; que a Luly contou que foi para um motel com o Sr. Benny.

Apesar de tudo, Orna não cedeu aos convites indecorosos de Benny, que por sua vez passou a ser persegui-la, sendo Orna alvo de intensas fiscalizações, constantes ameaças de perder o emprego, tratada com rispidez, repreendida, humilhada e se tornando alvo de xingamentos na frente dos demais empregados.

Foi possível, também, observar que a empresa mantinha um canal de denúncias chamado de PRÓ-ÉTICA, além do departamento de recursos humanos. Esses setores, entretanto, funcionavam com fragilidades, haja vista os relatos de fracassos nas denúncias das colegas também assediadas por Benny.

É possível observar que apenas a existência de um canal de denúncias não foi suficiente para evitar tais condutas e não era de conhecimento de todos os colaboradores da Abusos S.A, pois em depoimento, a testemunha da reclamante frisou que não tinha conhecimento da existência do PRÓ-ÉTICA na empresa. O que nos remete ao entendimento que há a necessidade de criação de outras medidas de combate e prevenção frente a tais condutas, como elaboração de um código de ética ou conduta, promover treinamentos, dar publicidade a existência de canais de denúncia, entre outras.

3. DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E SUA PREVISÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO DIREITO BRASILEIRO

Quando pensamos em uma definição de assédio sexual por muitas vezes a confundimos com a liberdade sexual, que é algo bem diferente. Diniz (1998) nos ensina que: liberdade sexual é o direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual. Tudo que fuja disto, é visto como crime contra a liberdade sexual, como nos remete a autora.

Latif (2006), por sua vez aduz que a liberdade sexual é a livre utilização de seu próprio corpo, no sentido de que sendo livre, cada indivíduo usa seu corpo da maneira como quiser. Contudo sabe-se que o corpo da mulher é algo objetificado, visto como um objeto de desejo, tanto na esfera pública quando na esfera privada, e talvez por

⁴ Luly (nome fictício usado para preservar o nome da testemunha).

esse motivo durante muito tempo casos de assédio sexual no ambiente do trabalho passaram despercebidos, eram vistos como comportamentos comuns.

Segundo o Ministério Público do Trabalho -MPT (2017), o assédio sexual é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Para Lopes *et al.* (2001, p. 15), o assédio sexual: “pressupõe uma intimidação por parte de um superior contra um subordinado, exigindo favores que podem até chegar a exigências sexuais, muitas vezes sob a ameaça de dispensar ou de prejudicar a vítima na carreira”. Desta feita, podemos concluir que o assédio se caracteriza pela não aceitação da vítima diante destes comportamentos e se configura por toda e qualquer conduta abusiva que ocorre através de modos diversos gestos, atitudes, palavras (escritas e faladas), de forma física ou virtual, capaz de acarretar danos à dignidade, personalidade, integridade física e psíquica do indivíduo, na qual a pessoa do assediador é hierarquicamente superior à pessoa que está sendo assediada, não sendo necessária a repetição.

As pessoas não são obrigadas a conviver com situações que causem exposição e incômodos. Este também o entendimento do Ministério Público Federal – MPF (2016, p. 17), publicado com a cartilha Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, que diz que “é direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo”.

De acordo com o direito penal brasileiro, o assédio sexual é tipificado no art. 216 –A como crime contra a liberdade sexual, vejamos:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

O processamento destes crimes acontece por meio do Juizado Especial Criminal, por tratar-se de infração de menor potencial ofensivo. Cabe a suspensão condicional do

processo, proposta pelo Ministério Público, desde que preenchido os requisitos estabelecidos pelo art. 89 da Lei 9.099/95.

Atualmente, Leiria (2012, p. 57 apud Lourosa, 2018, p. 11) nos apresenta a “existência de duas espécies de Assédio Sexual: por chantagem ou ambiental (intimidação)”. A autora, diz que o assédio sexual por chantagem ocorre da seguinte forma:

(...) ocorre quando o superior hierárquico, em razão de seu poder sobre a vítima, busca seu favorecimento sexual mediante permuta de aumento salarial, melhorias das condições de trabalho da vítima, ou até mesmo com a ameaça de perda de seu emprego caso não faça o que o assediante deseja.

Neste viés, o MPT (2017), diz que esta forma de assédio, também conhecido como *quid pro quo*, surge quando há exigência de uma conduta sexual, em troca favores, benefícios ou até mesmo para evitar algum prejuízo na relação de trabalho. No que se refere a espécie de assédio por intimidação, Leiria (2012, p. 58 apud Lourosa, 2018, p. 10) preconiza:

Essa espécie de assédio é caracterizada através de instigações de forma importuna com natureza sexual, sendo esta verbal ou não, tendo como objetivo o prejuízo da atuação no trabalho da vítima, ou até mesmo criar um local de trabalho humilhante e ofensivo. Em tal espécie, não é necessário que o assediante alegue algum tipo de prejuízo à vítima caso esta não se submeta as suas propostas sexuais.

A autora ainda, frisa que esta modalidade de assédio pode ser praticada por colegas de trabalho de mesma hierarquia ou até por clientes do empregador. Pode se observar que, as duas espécies de assédio, acima elencadas, também se enquadram no que se conhece como assédio sexual vertical e assédio sexual horizontal, respectivamente. Conforme matéria recentemente publicada no site Jusbrasil (2023), o primeiro, ocorre quando superior hierárquico se utiliza de sua posição para constranger subordinados através dos exemplos elencados no tópico anterior, como forma de obter algum favorecimento sexual, e o segundo ocorre quando não relação hierárquica entre assediador e assediado.

O MPT – Ministério Público do Trabalho (2017) por sua vez, preleciona que o assédio sexual por intimidação ou ambiental, é aquele onde há provocações sexuais inoportunas no ambiente laboral e tem a intenção de tornar o ambiente de trabalho hostil para um (uma) ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.

Tivemos um grande avanço na legislação interna, com a criação e entrada em vigor Lei nº 14.457/2022, que além de alterar a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para garantir o aumento da inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho, cria o Programa Emprega Mais Mulheres, que torna a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) uma aliada na proteção das pessoas colaboradoras contra o assédio sexual e outras violências.

4. A ATUAÇÃO DAS EMPRESAS NA LUTA CONTRA O ASSÉDIO

No período em que o mundo lutava para sobreviver a pandemia da COVID-19, estas questões ganharam destaque, pois evidenciou-se muitas formas de violência e assédio relacionados ao trabalho voltados a mulheres e grupos vulneráveis (FIOCRUZ, 2021). Dados revelam que 40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens (O GLOBO, 2020).

Assim, em junho de 2021, entrou em vigor a Convenção nº 190 da OIT, que é o primeiro tratado internacional com o viés de evidenciar e fortalecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo também violência e assédio com base em gênero. Deste modo, a Convenção nº 190, em seu art. 1º, define violência e assédio:

Artigo 1

1. Para os efeitos da presente Convenção:

a. O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológicos, sexual ou econômicos, e inclui violência e assédio com base no gênero;

b. o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas (a) e (b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

A Convenção é aplicável à violência e ao assédio no mundo do trabalho, ou seja, que acontece durante o trabalho, que seja relacionado com o trabalho ou ainda decorrente do trabalho, o que nos faz compreender que além do espaço de trabalho físico, entram também:

as participações em eventos sociais voltados ao trabalho, o deslocamento casa-trabalho, trabalho-casa, as atividades laborais realizadas através de tecnologia da informação.

Por muito tempo situações de assédio sexual no ambiente de trabalho foram banalizadas e silenciadas não só pelas vítimas desta violência, mas também pelo ambiente corporativo como um todo, já que muitos casos eram entendidos como flertes, paqueras e elogios. Historicamente, quem mais sofre com esse tipo de violência são as mulheres. Segundo o CGU (2023), as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras.

Muitas empresas estão investindo em programas de compliance⁵, que associado à aplicação de medidas para o cumprimento de leis e regulamentos, com a valorização da ética na cultura organizacional, atua na busca de transparência nas relações corporativas e no desenvolvimento de sistemas internos de controle com o intuito de evitar a exposição negativa da organização, bem como proteger os colaboradores, tornando ainda mais positivo o ambiente de trabalho (SERPROS, 2022). Segundo Maria de Lourdes Leiria (2012, p. 19 apud Lourosa, 2018, p. 16):

Para coibir a prática do assédio sexual laboral, é imperativo que sejam adotados programas educativos e informativos, qualificando trabalhadores e dirigentes, para que saibam quais condutas caracterizam a violência e quais medidas devem tomar para preservar sua dignidade. Os trabalhadores jovens vítimas de assédio sexual não sabem que atitude tomar por inexperiência e desconhecimento, o que os tornam alvos fáceis. Apenas com a adoção de política efetiva para combater o assédio sexual será possível eliminar essa violência do ambiente laboral. É necessário que haja legislação específica tipificando e sancionando o assédio sexual nas relações laborais, estipulando formas de prevenção, procedimentos a serem adotados na apuração de denúncias, preservando os envolvidos na apuração da denúncia de represálias e punição dos culpados.

A Controladoria Geral da União – CGU (2015), na cartilha “Programa de integridade: diretrizes para empresas privadas”, alerta que o código de ética ou conduta é uma importante ferramenta de comunicação da empresa com seus funcionários e com a sociedade, por meio do qual ela pode explicitar seus valores e os comportamentos esperados ou proibidos. Sobre a efetividade dos canais de denúncia, CGU (2015, p. 21) entende-se que:

5 *Compliance* é seguir um conjunto de regras. Em outras palavras, para que o negócio opere legalmente, ele precisa estar em conformidade com os padrões, leis, regulamentos e conduta ética específicos do setor que se aplicam ao seu negócio. Disponível em: <https://exame.com/invest/guia/o-que-e-compliance-e-como-funciona/>

Para garantir a efetividade de seus canais, é necessário que a empresa tenha políticas que garantam a proteção ao denunciante de boa-fé como, por exemplo, o recebimento de denúncias anônimas e a proibição de retaliação de denunciantes. A empresa pode também prever regras de confidencialidade, para proteger aqueles que, apesar de se identificarem à empresa, não queiram ser conhecidos publicamente. O bom cumprimento pela empresa das regras de anonimato, confidencialidade e proibição de retaliação é um fator essencial para conquistar a confiança daqueles que tenham algo a reportar. Além disso, é desejável que a empresa tenha meios para que o denunciante acompanhe o andamento da denúncia, pois a transparência no processo confere maior credibilidade aos procedimentos.

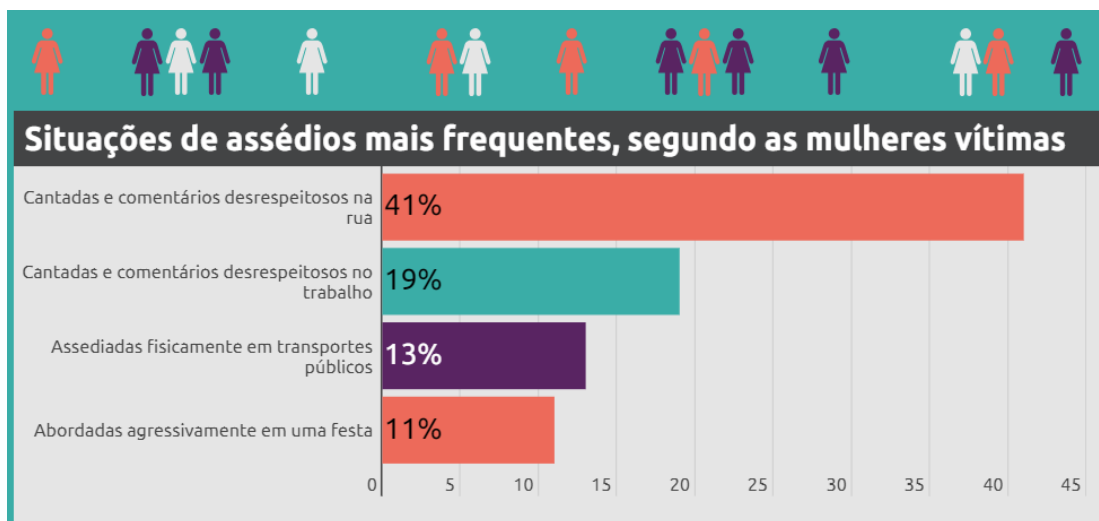
Vargas *et.al* (2017) diz que a preocupação da comunidade empresarial como também a da sociedade civil consumidora em relação as condutas éticas subjacentes aos negócios, se transformou em uma forma de competitividade de atuação das empresas, pois as organizações preocupadas em transparecer suas decisões e ações, reforçam que a importância ética é fundamental no ambiente de trabalho.

Ponchirolli (2014) ao fazer uma abordagem sobre o conceito de ética menciona que é usado para se referir à teoria sobre a prática moral. É uma reflexão teórica que analisa e critica ou legitima os fundamentos e princípios que regem um determinado sistema moral, isto é, a dimensão prática de nossa vida.

Salvador (2002) considera que o fenômeno assédio vinha sendo tratado e confundindo com outros problemas do mundo do trabalho, como estresse ou conflito natural entre colegas, com isso identificar os casos de assédio dentro das organizações são tarefas árduas para os gestores.

Dados obtidos através da pesquisa Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil (2023), revelam que cerca de 30 milhões de mulheres foram assediadas sexualmente no ano de 2022. Ainda de acordo com a pesquisa, pode se observar que situações de assédio sexual no ambiente de trabalho ocupa 2ª posição no ranking, o que equivale a 11,9 milhões, vejamos:

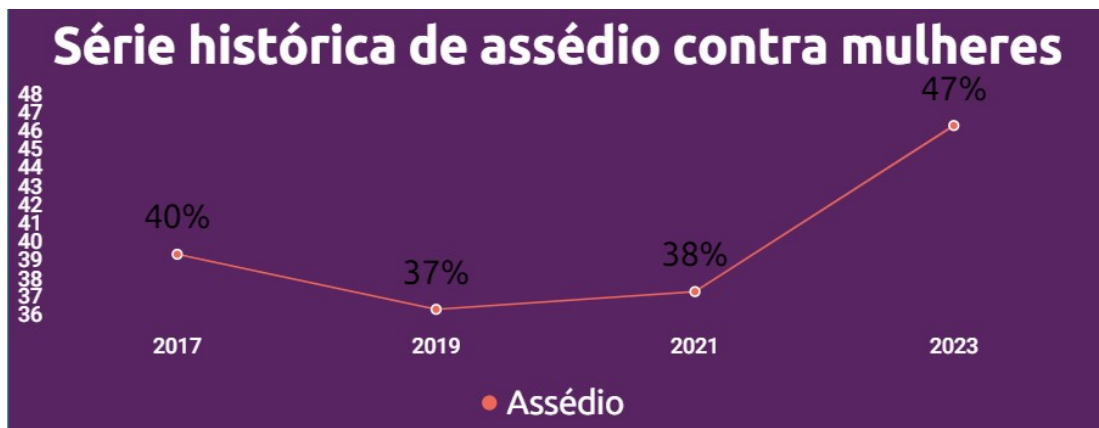
Figura 1 – Ranking de situações de assédio mais frequentes



Fonte: Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, 2023.

A pesquisa ainda nos traz um gráfico sobre a série histórica do assédio no Brasil. Nela é possível observar que entre 2021 e 2022 houve um aumento significativo, de 9%. Veja:

Figura 2 – Série histórica do assédio no Brasil



Fonte: Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, 2023.

No estudo de caso deste trabalho, é evidente que a empresa Abusos S.A, tinha conhecimento do comportamento do Sr. Benny, mas silenciou frente as denúncias, pois a Sra. Orna declarou em seu depoimento que:

(...) “pensou em ir ao RH, mas não foi em virtude do fracasso nas denúncias feitas por outras colegas de trabalho...”, “que tomou conhecimento que outras colegas faziam a denúncia no pró-ética e nada era feito”, que a reclamante não usou o canal do pró-ética, mas apenas do RH;

Segundo o site Migalhas (2022), diversas são as barreiras para que a vítima denuncie o assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, e entre elas estão a impunidade do agressor, exposição, retaliação, dúvidas sobre se o assédio ocorreu ou não, entre outros.

Tratar o assunto com mais clareza, dando a ele a importância necessária, faz com que as empresas se preocupem e estejam preparadas para ser frente combativa, criando meios de inibir essas condutas dentro ambiente de trabalho, o que acarretará um ambiente de trabalho menos conflituoso para todos, evitando também que comportamentos inadequados como estes não venha a acarretar prejuízos financeiros para a empresa através da baixa produtividade, faltas injustificadas, chegando até em substituição de colaboradores.

Outra forma de também se prevenir é a incluir no contrato de trabalho uma cláusula que impute o trabalhador por comportamento não condizente com um ambiente laboral saudável, noticiando desde o primeiro momento seu interesse em estabelecer a harmonia do local e a vigilância acerca do assunto (LATIFF, 2006). Lippmann (2004, p. 30-31) preleciona que a empresa deve criar mecanismos que possam evitar e/ou minimizar tais condutas:

Cabe à empresa ter uma política clara, a respeito do assédio com seus empregados. Estes devem ser informados das regras da empresa no ato de sua admissão, através de um termo de compromisso integrado ao contrato de trabalho, no qual se explique o que é o assédio sexual, e quais suas consequências, obtendo-se o ‘ciente’ do empregado. Esta política deve estar presente no regulamento da empresa ou, se este não existir, no quadro de aviso dos empregados.

Cabe também a criação de campanhas, palestras, rodas de conversa visando conscientizar todo o grupo sobre o que é o assédio sexual no ambiente de trabalho e suas consequências. No caso Orna x Abusos S.A, é possível observar através do depoimento de uma testemunha da reclamada que houve palestras:

(...) que no ano passado houve uma palestra sobre assédio sexual promovida pela Sra. Aline, que trabalha no RH; que essa palestra foi na sala de treinamento e aconteceu em três turmas; que ela falava que qualquer se houvesse alguma coisa repetitiva entre empregados, no sentido de alguém assediar outra pessoa convidando para sair, que denunciasse no canal "Disque Ética", da empresa, ou falasse com a Aline, no RH; que o número do canal "Disque Ética" vem impresso no crachá para o empregado fazer a denúncia de forma anônima; que na palestra a Sra. Aline não citou algum exemplo de ocorrência de assédio sexual;

Da mesma forma, a segunda testemunha da reclamada, informou:

(...) que sempre acontecem palestras na empresa como, por exemplo, sobre perdas, ergonomia, assédio sexual e assédio moral; que entre junho a dezembro do ano passado teve uma palestra sobre assédio sexual, cuja data certa não recorda e quem fez a palestra foi a Sra. Genilda, que é líder de frente de caixa e, quando ela não podia fazer a palestra, quem fazia era a Sra. Aline;

A empresa Abusos S.A, tentou demonstrar que havia meios de denunciar tais práticas e que não tolera estas condutas. Contudo a narrativa da Juíza em sede de sentença é que a empresa agiu com “desdém com tais questões”.

Observa-se que os mecanismos de repreensão a estes tipos de condutas não funcionam sozinhos, precisam de fiscalização repetida a fim de verificar se as normas estão sendo cumpridas. A empresa pode utilizar seus prepostos ou empregados de confiança para realizar esta atividade, criando uma equipe de fiscalizadores capaz de agir com imparcialidade, pois o próprio preposto pode ser o assediador. Em razão disso, não é aconselhável que o responsável por essa função seja uma única pessoa (LATIF, 2006).

Atualmente, as empresas têm investido em compliance, devido as estratégias para mitigar os riscos no âmbito corporativo. Veja trecho da matéria veiculado no site Migalhas (2022):

O compliance pode ser compreendido como o conjunto de disciplinas direcionadas ao cumprimento de normas legais e regulamentares, das diretrizes e políticas institucionais. Antes, o compliance volta-se à detecção e tratamento de desvios e inconformidades, mesmo que ainda potenciais.

Assim, tanto normas internas quanto externas, foram implementadas com a intenção de combater e prevenir o assédio, a violência e a discriminação no ambiente de trabalho, definindo ações de proteção e prevenção.

No âmbito internacional temos a Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT. Assim, de acordo com o Art. 9:

Cada Membro deve adotar leis e regulamentos exigindo que os empregadores tomem as medidas adequadas, proporcionais ao seu grau de controle, para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo violência e assédio baseado em gênero, em particular, na medida em que seja razoavelmente praticável, para: a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política de trabalho sobre violência e assédio; b) levar em consideração a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde ocupacional; c) identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para preveni-los e controlá-los; e d) fornecer aos trabalhadores e outras pessoas envolvidas informações e treinamento, em formatos acessíveis, da forma mais apropriada, sobre os perigos e riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas envolvidas em relação a política referida na alínea a) do presente artigo.

Neste mesmo viés, a Recomendação 206, ao tratar da proteção e prevenção, traz em seu Art. 7º:

Os Membros devem, conforme apropriado, especificar nas leis e regulamentos que os trabalhadores e seus representantes devem participar da concepção, implementação e monitoramento da política do local de trabalho referida no Artigo 9-a da Convenção, e tal política deve: a) declarar que a violência e o assédio não serão tolerados; b) estabelecer programas de prevenção de violência e assédio com, se apropriado, objetivos mensuráveis; c) especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador; d) conter informações sobre procedimentos de reclamação e investigação; e) providenciar que todas as comunicações internas e externas relacionadas a incidentes de violência e assédio sejam devidamente consideradas e tratadas conforme apropriado; f) especificar o direito à privacidade das pessoas e à confidencialidade, conforme referido no Artigo 10-c da Convenção, ao mesmo tempo conciliar com o direito dos trabalhadores de serem informados de todos os

perigos; e g) incluir medidas para proteger os reclamantes, vítimas, testemunhas e denunciantes contra vitimização ou retaliação.

Já internamente, em setembro de 2022, entrou em vigor a Lei nº 14.457/2022, fazendo alterações significativas na CLT, a fim de garantir inclusão da mulher ao mercado de trabalho e que este seja mais seguro a elas, conforme o site Consultor Jurídico.

O artigo 23, da referida Lei, trata das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho (PLANALTO):

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e
IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

O site JusBrasil (2023) elenca algumas formas de combate e prevenção de assédio que as empresas podem e estão adotando, veja:

- a) proporcionar palestras com o intuito de informar aos trabalhadores sobre o que é o assédio e o que ele pode gerar na vida das pessoas e como pode afetar o ambiente de trabalho;
- b) introduzir em suas normas internas medidas de prevenção;
- c) incentivar o bom convívio entre os funcionários, bem como o cooperativismo;
- d) ter avaliações periódicas quanto às relações sociais dentro da empresa;
- e) estar sempre atenta às mudanças de comportamento de seus funcionários;
- f) realizar treinamentos, palestras e cursos que visem conscientizar os trabalhadores a respeito de igualdade entre homens e mulheres;
- g) apurar e punir violações denunciadas.

Este arcabouço legal, hoje existente, reformulou o cenário organizacional. Observa-se que diversos são os mecanismos voltados ao enfrentamento deste tipo de conduta no ambiente de trabalho, o que soma forças às denúncias, criando um ambiente de trabalho digno, seguro e equânime.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio sexual vivenciado por mulheres no ambiente de trabalho não é algo recente, ao contrário, é a perpetuação do passado de escravidão e da cultura patriarcal entranhada em nosso país. Olhando para as lutas feministas em busca de igualdade, respeito, bem como para a inserção da mulher na história trabalhista do Brasil nos deparamos corriqueiramente com a naturalidade de assédios e outros diversos tipos de violações, o que nos leva ao entendimento que, apesar de todos os avanços, essa naturalização segue enraizada nos discursos de nossa sociedade.

É sabido que o assédio sexual, tem um impacto sob a vida daquela mulher assediada, ocasionando sequelas psicológicas e sociais em magnitudes muitas vezes desconhecidas. E isso conseqüentemente, acarreta prejuízos no ambiente de trabalho como um todo. É justamente por esse entendimento do que é de conhecimento de todos, que não se aceita como tese defensiva o desconhecimento do tema. Aliás, muitos Tribunais têm olhado para casos de assédio sexual no ambiente de trabalho com mais cuidado e empatia.

Mitigar tais riscos no ambiente de trabalho, acarreta ganhos às organizações, uma vez que agrega valores e fidelização junto aos clientes, mantém colaboradores motivados a trabalhar em um local leve, com qualidade de vida e sem riscos à sua saúde física e mental, minimiza o turnover⁶ (GUPY 2023), entre outros tantos fatores positivos para a empresa que atua em prol de evitar tais condutas. Assim, é necessário planejar, adotar estratégias de combate e prevenção.

Restou evidente que no caso Orna x Abusos S.A a empresa foi omissa, deixou de agir quando tinha o dever de proporcionar à Orna, e a outras tantas colaboradoras um ambiente de trabalho seguro. Para a empresa Abusos S.A se tornou mais fácil demitir suas vítimas e manter em seu quando o assediador, sendo assim conivente com as condutas praticadas por ele, uma vez que tinha o conhecimento das práticas e nada fazia para cessar. Da mesma forma, foi possível observar que apenas a existência do canal de denúncias não é eficaz. Em sede de defesa a Abusos S.A, por meio de preposto e testemunhas, informou que mantém ativo o referido canal, o que não foi suficiente para que as denúncias fossem apuradas ou que as vítimas deixassem de denunciar por medo de represálias e até mesmo de suas palavras não serem provas suficientes do cometimento de assédio sexual.

Assim, conclui-se que existe uma séria de medidas obrigatórias elencadas pelas legislações citadas neste trabalho, sem prejuízos de outras que possam ser apresentadas, contudo observa-se necessário que ambas devem ser trabalhadas em um conjunto de medidas e ações repetidas com divulgação em massa, inclusive que a empresa esteja aberta a ouvir sugestões de seus colaboradores, fortalecendo a relação existente e tornando o ambiente de trabalho um local seguro para todos.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Maria Cristina de. **Metodologia do Trabalho Científico**. Faculdade do Sertão (UESSBA) – Pedagogia. 2013.

BRASIL. **Código Penal**, Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. 21 set. 2022. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

⁶ Taxa de rotatividade de funcionários, que mede o número de funcionários que saem de uma organização durante um período de tempo especificado (normalmente um ano). Disponível em: [https://www.gupy.io/blog/turnover#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20turnover%3F,especificado%20\(normalmente%20um%20ano\)](https://www.gupy.io/blog/turnover#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20turnover%3F,especificado%20(normalmente%20um%20ano)).

CGU - CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Guia lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.** Mar 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em 16 ago. 2023.

CGU - CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Programa de integridade: diretrizes para empresas privadas.** Set 2015. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2023.

CONSULTOR JURÍDICO. **Medidas a serem adotadas a partir da vigência da Lei nº 14.457/2022.** 13 mar. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mar-13/fontenellee-costa-medidas-lei-n144572022#:~:text=A%20Lei%20n%C2%BA%2014.457%2F2022,se%20fa%C3%A7a%20equ%C3%A2nime%20e%20seguro.> Acesso em: 25 ago. 2023.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico.** São Paulo: Saraiva, 1998.

EXAME. **Compliance: o que é, categorias, vantagens e como colocar em prática.** 08 dez 2022. Disponível em: <https://exame.com/invest/guia/o-que-e-compliance-e-como-funciona/>. Acesso em 23 ago. 2023.

FBSP. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil.** 2023. 4ª Edição. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/47-das-brasileiras-indicam-ter-sofrido-assedio-sexual>. Acesso em 16 ago. 2023.

FIOCRUZ. **Violência contra as mulheres no contexto da Covid-19.** 2021. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/violencia-contramulheres-no-contexto-da-covid-19>. Acesso em: 11 jul. 2023.

G1. **40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens.** 07 dez 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contr-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 25 jul. 2023.

G1. **Denúncias de assédio sexual feitas ao Ministério Público do Trabalho mais que dobraram no Brasil.** Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/04/29/denuncias-de-assedio-sexual-feitas-ao-ministerio-publico-do-trabalho-mais-que-dobraram-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 05 ago. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

JUSBRASIL. **O papel da empresa no combate ao assédio moral e ao assédio sexual.** abr. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-papel-da-empresa-no-combate-ao-assedio-moral-e-ao-assedio-sexual/1808758151>. Acesso em 29 ago. 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio sexual nas relações de trabalho.** 2006. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-41/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho/> Acesso em: 01 jul. 2023.

LIMA, Kewri Rebeschini. **Assédio sexual no trabalho.** 2014. Disponível em: <http://www4.trt23.jus.br/revista/content/ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 01 jul. 2023.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho.** LTr, São Paulo, 2004, p. 30-31.

LOPES, Adriano Almeida. et al. **Assédio sexual nas relações de trabalho.** Brasília; 2001.

LOUROSA, Laura Vilela. **Assédio sexual nas relações de trabalho: viabilidade de medidas preventivas. Orientador:** Antonio Ricardo Zany. 2019. 25 f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Instituto Ensinar Brasil, Faculdades Doctum de Guarapari, Guarapari, 2018. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/2483/1/TCC%20Laura%20-%20Ass%C3%A9dio%20Sexual%20Laboral.pdf>. Acesso em: 24 ag. 2023.

MIGALHAS. **Compliance e assédio sexual.** 06 jul 2022. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/369272/compliance-e-assedio-sexual>. Acesso em 18 set 2023.

MIGALHAS. **Opinião: Empresas devem atuar para evitar assédio sexual no trabalho.** 07 jul. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/369379/opinio-empresas-devem-atuar-para-evitar-assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em 16 ago. 2023.

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas.** 2017. Disponível em: https://prt10.mpt.mp.br/images/Cartilha_Ass%C3%A9dioSexual.pdf. Acesso em: 10 jul. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C190 – Convenção (no 190) sobre Violência e Assédio, 2019.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em 20 jul. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **R206 - Recomendação sobre Violência e Assédio, 2019 (nº 206)**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206. Acesso em 25 ago. 2023.

PAMPLONA Filho, Rodolfo. **O Assédio Sexual Na Relação De Emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

PINTO, Wellington Almeida. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho**. 2º ed. Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2000.

PONCHIROLLI, Osmar. **Ética e responsabilidade social empresarial**. Curitiba: Juruá, 2014.

SERPROS. **Cartilha: Assédio e o Papel do Compliance**. 2022. Disponível em: <https://serpros.com.br/2022/09/02/cartilha-assedio-e-o-papel-do-compliance/>. Acesso em: 01 jul. 2023.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Mulheres estão mais sujeitas ao assédio em todas as carreiras**. 03 nov. 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras>. Acesso em: 13 ago. 2023.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil: um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no modelo normativo espanhol**. São Paulo: LTr, 2016.

VARGAS, Angelo. *et. al* **Dimensionamento ético da intervenção profissional em educação física**. Rio de Janeiro: Conselho Federal de Educação Física-CONFED, 2017.

Data de submissão: 29/09/2023

Data de aprovação: 29/11/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

Is there decent work in a “great place to work”?

Márcia Spindler

Auditora-Fiscal do Trabalho. Mestra em Trabalho, Saúde e Ambiente pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro). Especializada em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Especializada em Higiene Ocupacional pela Escola Politécnica da USP. Bacharela em Comunicação Social pela Universidade Anhembi Morumbi. <https://orcid.org/0009-0009-5814-1299>

Filipe Colares Nascimento

Auditor-Fiscal do Trabalho. Mestre em Ciências do Trabalho (Fundacentro). Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Especialista em Engenharia de Segurança no Trabalho (UFMT). Graduado em Engenharia Elétrica (UFMG) e em Direito (Laureate International Universities). <https://orcid.org/0000-0001-5402-9181>

RESUMO: A maioria das pessoas busca selecionar, quando possível, os locais nos quais deseja exercer o seu trabalho, supondo que os melhores se relacionem com o que se idealiza ser um trabalho decente. No entanto, nem sempre há uma compreensão adequada do que este termo representa: respeito aos direitos humanos e fundamentais, como o mínimo necessário para se viver com dignidade. Assim, o presente estudo de caso analisou o meio ambiente de trabalho de uma empresa já certificada como “um ótimo local para se trabalhar” a fim de verificar se ele era condizente com a concepção atual e internacional de trabalho decente. Concluiu-se que o clima organizacional da empresa analisada é, em regra, bom, sobretudo para a maioria dos empregados que participaram das enquetes promovidas pela instituição certificadora. Porém, os cuidados conexos à saúde e segurança ocupacionais dos trabalhadores são insuficientes e, há muito a ser feito no que concerne à inclusão dos grupos vulneráveis.

Palavras-chave: trabalho decente, meio ambiente do trabalho, direitos fundamentais, dignidade.

ABSTRACT: Most people try to select, if possible, the places in which they want to work, assuming that the best ones are related to what is idealized as decent work. However, there is not always an adequate understanding of what this term represents: respect for human and fundamental rights as the minimum necessary to live with dignity. Therefore, this case study analyzed the working environment of a company already certified as “a great place to work” to verify whether it was consistent with the current and international conception of decent work. It was concluded that the organizational climate of the company analyzed is, as a rule, good, especially for the most employees who participated in the surveys promoted by the certifying institution. However, care related to workers' occupational health and safety is insufficient, and there is much to be done regarding the inclusion of vulnerable groups.

Keywords: decent work, work environment, fundamental rights, dignity.

1. INTRODUÇÃO

A maioria das pessoas escolhe a sua profissão de acordo com suas aptidões, seus gostos, suas expectativas. Do mesmo modo, é natural que elas busquem selecionar, quando possível, os locais nos quais desejam exercer o seu trabalho. E, por óbvio, supõe-se que estes lugares se relacionem com o que se idealiza ser um trabalho decente.

Para o senso comum, o termo “trabalho decente” tem alguns quesitos que se apresentam irrefutáveis e consensuais: um emprego com salário e jornada razoáveis, ausência de atos discriminatórios patentes e de trabalho infantil, instalações físicas com condições mínimas de conforto, trabalhadores gozando de certa liberdade de atuação, relações interpessoais colaborativas etc.

Alguns outros aspectos, embora sejam abarcados pela significação mais formal da expressão, e sejam um ponto importante para concretude da dignidade humana, não são tão facilmente notados. O que pode ser o caso de situações preconceituosas ou discriminatórias que não digam respeito ao espectador e; que pelo fato de ele não estar diretamente envolvido, acaba não as identificando.

Demandas relacionadas à segurança e saúde no trabalho também não costumam fazer parte do rol de premissas. Como muitas questões conexas a este tema não são

evidentes para grande parte da população – seja porque não apresentam prejuízos imediatos, seja por desconhecimento – elas também podem passar despercebidas.

Como se nota, a percepção sobre dado assunto é construída a partir de diversos fatores, que passam por indicadores objetivos – que envolvem conhecimentos específicos, e subjetivos – que incluem sentimentos pessoais, influências alheias (inclusive subliminares) etc.

Sistemas de certificações são instrumentos que contribuem para formação de percepções e, em geral, são provenientes de empresas privadas que visam atestar e/ou dar credibilidade a algo. Nos casos dos “bens de crença”, onde, por natureza, o público não consegue ter conhecimento sobre a qualidade do bem ou do serviço (como no caso de componentes técnicos, condições sociais de produção e impacto ecológico), as certificações podem induzir os indivíduos a fazerem suas escolhas (HERSCOVICI, 2017). E, até mesmo, a selecionarem locais de trabalho que priorizam determinadas condições em detrimento de outras. É o caso da consultoria – e marca - aqui analisada, que certifica e premia os ótimos locais para se trabalhar.

Independentemente de como o labor diário é percebido, na esfera dos direitos humanos e fundamentais, o trabalho decente requer respeito a parâmetros essenciais que os constituem, como inexistência de trabalho forçado e/ou infantil, ausência de situações discriminatórias, condições justas e que respeitem a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Com o intuito de atrair atenção para o tema, e verificar se a segurança e saúde no trabalho, em paralelo com outros quesitos que compõem um labor digno, têm sido adequadamente consideradas em locais certificados pela consultoria selecionada, o presente estudo se propõe a analisar o meio ambiente de trabalho de uma empresa já autenticada como “um ótimo local para se trabalhar”. Igualmente, busca verificar a existência de relação entre a concessão de um certificado relevante em atrair mão de obra e a adoção de ações que visam garantir um local de trabalho salutar e seguro.

Com base nestas premissas, o ponto focal desta pesquisa é responder ao questionamento: A realidade de uma empresa certificada como “um ótimo local para se trabalhar” apresenta meio ambiente de trabalho condizente com a concepção atual e internacional de trabalho decente?

2. METODOLOGIA

Este trabalho, como já referido, busca uma resposta para a indagação: A realidade de uma empresa certificada como “um ótimo local para se trabalhar” apresenta meio ambiente de trabalho condizente com a concepção atual e internacional de trabalho decente? Para tentar encontrá-la, elegeu-se o estudo de caso, com abordagem dedutiva e natureza qualitativa e exploratória, como procedimento metodológico.

A operacionalização dele contou com seis etapas. Na primeira, foi realizada incursão bibliográfica para contextualização da matéria que envolve o trabalho decente. O que incluiu, até mesmo, a significação hodierna do termo. Ela se deu por meio de consultas a livros e artigos cujos autores foram eleitos porque tinham publicações atuais e/ou bastante referenciadas sobre a temática. Os principais termos e palavras-chaves utilizados isoladamente ou combinados, em língua portuguesa, para a busca do referencial teórico foram, prioritariamente: trabalho, decente, digno, dignidade.

De modo acessório, para as demais seções do texto, foram consultadas bases de dados nacionais disponibilizadas virtualmente em sítios eletrônicos especializados (como CAPES) e endereços eletrônicos de instituições que têm atuações relacionadas aos tópicos debatidos (como, por exemplo, o Ministério do Trabalho e Emprego e a Organização Internacional do Trabalho). O critério de escolha para as publicações foi a pertinência, ou a afinidade da fonte de informação, com o presente estudo de caso, ou, com alguns de seus pontos – tal como nas situações que envolveram pesquisas sobre certificação (ões), clima organizacional, entre outros.

Na segunda, coletou-se informações sobre como ocorre o processo de certificação para que uma empresa seja reconhecida como “um ótimo local para se trabalhar”. Os principais dados foram extraídos do sítio eletrônico da instituição certificadora que está sob exame, mas que não será referenciado para não revelar a identidade dela.

Na terceira, a partir de uma investigação naturalista - que estuda situações do mundo real, sem controle ou manipulação, através de fiscalização na modalidade mista¹, que inclui a inspeção física de um estabelecimento e a verificação de documentos, visitou-se uma empresa que foi certificada no ano de 2022. No ambiente laboral e produtivo desta, observou-se as atividades efetuadas, os equipamentos utilizados, os modos operatórios; também, conversou-se informalmente com os representantes do empregador e com outros funcionários e se recolheu documentos para exame.

¹ Os autores procuraram manter o anonimato do empregador, a fim de não o expor desnecessariamente neste texto. Contudo, a publicidade é princípio da administração pública (art. 37 da Constituição Federal) e as limitações da Lei Geral de Proteções de Dados não se aplicam em contextos acadêmicos (art. 4º, II, b da Lei 13709/2018).

Na quarta etapa, procedeu-se a uma análise concisa dos documentos obtidos no passo anterior, a fim de articulá-la com a inspeção física e enriquecer as situações observadas. Na quinta, foram verificadas informações conexas à empresa investigada, que são disponibilizadas nas bases de dados do Ministério do Trabalho e Emprego. Os dados selecionados – que, em geral, são obtidos através de declarações do próprio empregador, demonstram acidentes do trabalho ocorridos no estabelecimento, distribuição de empregados por raça e sexo, quantitativo de pessoas com deficiência admitidas, salários pagos, entre outros.

Na final, avaliou-se o contexto levantado na inspeção física e no exame documental perante os elementos centrais de um trabalho decente. A hipótese básica que orientou esta avaliação foi: nem todos os princípios e normas atrelados à concepção de trabalho decente são observados em empresas certificadas como um ótimo local para se trabalhar. Por sua vez, a hipótese secundária envolveu a seguinte proposição: embora devam ser abarcadas em um ambiente de trabalho decente, questões de segurança e saúde no trabalho nem sempre recebem a importância devida.

O recorte temporal dos materiais apreciados envolveu o período de agosto de 2021 a agosto de 2023, o que engloba os intervalos do processo de certificação e da vigência desta.

3. APRESENTAÇÃO DO CASO

O presente estudo de caso envolve dois atores: a instituição certificadora e a empresa certificada.

A instituição certificadora se apresenta como “*uma consultoria global que apoia organizações a obter melhores resultados através do desenvolvimento de uma cultura de confiança, alto desempenho e inovação*”. Ela tem atuação em 97 países.

O processo de certificação, focado no clima organizacional, resumidamente, ocorre da seguinte maneira: aplica-se uma pesquisa online, não obrigatória, sigilosa e anônima, para identificar os pontos fortes e fracos da organização com base na percepção da força de trabalho; a enquete precisa ser respondida por um percentual mínimo de colaboradores (que varia de acordo com a quantidade total destes); 70% dos respondentes precisam avaliar a empresa de modo favorável; há perguntas de caráter eliminatório. Cumprindo os requisitos, a empresa recebe um selo de certificação que tem validade por 12 meses. O procedimento é pago e os preços variam de acordo com o porte da empresa e com os serviços contratados.

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

Cumpra-se notar que tal metodologia é similar à de outras instituições que emitem certificações baseadas no clima organizacional; e pode ser consultada nos sítios eletrônicos de qualquer uma delas.

O selo de certificação é o primeiro passo para que as empresas concorram aos mais de 40 rankings das “*melhores empresas para se trabalhar*”. Alguns destes rankings envolvem diversidade de gênero (mulher e LGBTQIA+); diversidade étnica racial; melhor ambiente para pessoas com deficiência; melhor ambiente para pessoas com mais de 50 anos, destaques jovens etc.

Embora a consultoria declare focar em procedimentos documentais, e não revele se representantes seus comparecem aos estabelecimentos que se candidatam ou candidataram à certificação, ela menciona que práticas indevidas de trabalho identificadas a qualquer tempo acarretam a perda do certificado e, se for o caso, a desclassificação do ranking elegido.

A conquista da certificação, consoante o declarado pela certificadora, permite auferir vantagens que consistem na atração dos melhores talentos profissionais, no fortalecimento da marca empregadora, na melhoria dos resultados financeiros, melhor compreensão das oportunidades de negócios.

Compete esclarecer aqui que o “clima organizacional” começou a ser explorado na década de 60, nos Estados Unidos, quando as organizações começaram a perceber que os sentimentos e os conceitos que os trabalhadores têm de seu ambiente laboral interferem diretamente em sua produtividade e eficiência, o que conseqüentemente melhora, ou piora, o desempenho da companhia (DE SOUZA PRADO; CARDOSO, 2023).

Neste quadro, se as pessoas têm uma boa percepção da sua realidade de trabalho, incluindo as interações internas (entre funcionários de mesmo e de diferentes escalas) e as externas (com clientes e fornecedores, por exemplo), a empresa tende a obter benefícios, de modo a desenvolver um crescimento sustentável (DE SOUZA PRADO; CARDOSO, 2023).

A empresa certificada, por sua vez, é uma multinacional do ramo metalúrgico, de grande porte, situada na região metropolitana de São Paulo. Conta com empregados próprios e terceiros; porém, estes últimos não atuam na atividade fim. No estabelecimento, a rotatividade de empregados é baixa e; historicamente, o sindicato da categoria tem atuação constante e relevante.

A pesquisa de clima organizacional, cujo principal intuito proferido era “*aumentar o nível de excelência como empregadora*”, foi aplicada em agosto de 2022. Tal avaliação contemplou sessenta e três perguntas afirmativas, que foram divididas em cinco temas: credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem. A pontuação necessária foi alcançada e, em seguida, a organização foi certificada.

4. CONTEXTUALIZAÇÃO

Em resposta às brutalidades da Segunda Guerra Mundial, no pós-guerra iniciou-se o processo de reconstrução dos direitos humanos, que ficou notório a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Foi este documento, ao afirmar que tais direitos são universais e que a condição de pessoa é o único requisito para requerê-los e para exigir a respectiva proteção em quaisquer circunstâncias, com vistas à dignidade, que introduziu a conceituação contemporânea que temos sobre o assunto (MAZZUOLI, 2014; PIOVESAN, 2019).

Além da Declaração Universal, outros dois documentos sustentam o sistema internacional de proteção dos direitos humanos: o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos criados em 1966 com a finalidade de dar operatividade técnica aos direitos elencados na declaração de 1948. Estes três documentos, em conjunto, constituem a Carta Internacional de Direitos Humanos, um diploma essencial para que o direito do trabalho brasileiro se desenvolva sob uma visão humanista, e não contratual (MAZZUOLI, 2014; ARANTES, 2023).

Sob este cenário de construção e restauração dos direitos humanos, Mazzuoli (2014) destaca a Organização Internacional do Trabalho como o antecedente que mais contribuiu para a formação do Direito Internacional relacionado. Fundada em 1919, logo após a Primeira Guerra Mundial, ela buscava estabelecer critérios básicos de proteção ao trabalhador, mirando a justiça social. Assim, a partir de sua atuação, os direitos das pessoas passaram a ser percebidos, deixando claro quem era o sujeito de direitos a ser protegido pela ordem internacional (MAZZUOLI, 2014).

No âmbito nacional, foi a partir da Constituição Federal de 1988, a qual proclamou a dignidade da pessoa humana como diretriz e valor supremo, que se intensificaram a interação e a conjugação do direito internacional com o direito interno. Isto fortaleceu

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

a sistemática de proteção dos direitos fundamentais², em razão de que o ser humano foi colocado como centro convergente destes (PIOVESAN, 2019; ARANTES, 2023).

Nesta carta constitucional, os valores sociais do trabalho também figuram, ao lado da dignidade da pessoa humana, entre os princípios fundamentais do país. Isto se deve ao fato de os direitos trabalhistas configurarem importantes mecanismos para a cidadania, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades, um convívio social sadio e o reconhecimento do próprio valor social do trabalho. Daí a necessidade de os fundamentos supra referidos se projetarem por todo universo constitucional e legal, no mesmo compasso, sem que um se contraponha ao outro (ALVARENGA, 2020).

Para este mesmo sentido aponta a concepção de trabalho decente, que ficou manifesta a partir da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, em 1998. Ela expõe que trabalho decente é o produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

Azevedo Neto (2015) comenta que, a partir da mencionada declaração, a Organização Internacional do Trabalho deixou de apenas tentar proteger os trabalhadores contra práticas abusivas já instaladas nas sociedades; adotou uma postura mais proativa, com vistas a melhorar as relações de trabalho. Este novo comportamento se deu para que os Estados-membros mirassem um desenvolvimento sustentável, por meio da adoção de políticas de promoção do emprego, de remuneração justa, de proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores e, portanto, também de redução das desigualdades sociais (AZEVEDO NETO, 2015).

Ou, conforme consta no próprio sítio eletrônico da Organização Internacional do Trabalho, a constituição do conceito se deu para que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (que à época eram chamados de Objetivos de Desenvolvimento do Milênio) definidos pelas Nações Unidas fossem alcançados, em especial o de n. 8, que busca “*promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos*”. Igualmente, se deu para que quatro propósitos estratégicos da própria instituição convergissem: o respeito aos direitos no trabalho, sobretudo aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e

2 Mazzuoli (2014) esclarece que o termo “direitos humanos” refere-se a direitos positivados no plano internacional, que podem ser reivindicados por qualquer sujeito; enquanto a expressão “direitos fundamentais” vincula-se às particularidades constitucionais de proteção, ou seja, aos direitos previstos nos textos constitucionais, que vigoram numa ordem jurídica concreta, mas limitada no tempo e espaço.

erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2023).

Este novo enfoque – que ensejou no reconhecimento do trabalho (o decente) como ferramenta essencial para a conquista, e posterior conservação, da justiça social, se mostra indispensável atualmente, onde impera a globalização e a intensificação das políticas neoliberais.

No neoliberalismo, por meio da mínima intervenção estatal, os capitais globais miram o lucro constante e crescente. E, neste cenário, onde há a possibilidade da sua transferência de um lugar para outro no mundo, de acordo com os custos de mão de obra e com a flexibilização das regras trabalhistas, a exploração desmedida é fomentada. Como resultado, ocorre o rebaixamento das condições de trabalho, que tem como efeitos maléficos a precarização, a miséria e o conseqüente aumento de pessoas excluídas socialmente, o que, por sua vez, resulta em privação de liberdade (D'AMBROSO, 2019).

Reafirmando o foco estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho, para opor-se ao rebaixamento das condições laborais, as quais reduzem os trabalhadores a um discreto valor mercadológico, impõe-se o reconhecimento do trabalho decente como direito humano; como algo que propicie a emancipação e autorrealização – material e espiritual - dos indivíduos, ou, em resumo, a efetivação da dignidade (AZEVEDO NETO, 2015; ARANTES, 2023).

Sob esta ótica, verifica-se que existem movimentos governamentais para redução das desigualdades sociais mediante aplicação do conteúdo do trabalho decente. O Brasil, em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho, assumiu o compromisso de difundir e operacionalizar o conceito a partir de junho de 2003, com a assinatura do Memorando de Entendimento que determinou ações de cooperação técnica, e com consulta a representantes de empregadores e trabalhadores. Foi este ato que deu origem à Agenda Nacional de Trabalho Decente, que foi estruturada em maio de 2006 (AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE, 2006; AZEVEDO NETO, 2015).

Tal agenda almeja combater a pobreza e as desigualdades sociais, garantindo a governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável e, para tal, se estrutura em três prioridades: geração de empregos de qualidade, com igualdade de oportunidades e tratamento; erradicação dos trabalhos escravo e infantil; fortalecimento do diálogo social, com ênfase no tripartismo. O programa é incluído nos planos plurianuais, monitorado e avaliado periodicamente, com consulta às

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

organizações de empregadores e de trabalhadores (AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE, 2006).

Em complemento, nove anos depois da instituição da Agenda Nacional do Trabalho Decente, o Brasil, juntamente com mais 192 estados membros, assinou a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Esta agenda estampa o plano global proposto, em 2014, pela Organização das Nações Unidas para seus países-membros, com vistas a atingir o desenvolvimento sustentável por meio da erradicação da pobreza, da redução das desigualdades, do investimento na educação, no crescimento econômico e na geração de empregos dignos. Ela foi criada em substituição à Declaração do Milênio (que continha os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio), que, por sua vez, exibia o principal paradigma de atuação da instituição para o século XXI (MILITÃO BERNARDES; BELTRAMELLI NETO, 2023).

A Agenda 2030 compromete os países signatários a adotar medidas – como, por exemplo a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades, a igualdade de gênero, a promoção de comunidades sustentáveis, para promover o Estado de direito, os direitos humanos e a responsividade das instituições políticas no cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2015).

Como o Brasil é signatário de ambos os programas, era de esperar que seus escopos convergissem integralmente. Entretanto, no tocante à promoção do trabalho decente, Militão Bernardes e Beltramelli Neto (2023) proclamam que existem muitas diferenças entre os indicadores eleitos pela Agenda 2030 para cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 8 (os quais, muitas vezes, estão agregados ao produto interno bruto do país) e os prescritos pela Organização Internacional do Trabalho para o mesmo objeto.

Segundo estes autores, as distinções fortificam a representação de que na Agenda 2030 prevalecem as pretensões do mercado e; devido a isto, não se tem uma compreensão homogênea quanto à temática que envolve o trabalho decente. Isto tem frustrado a implementação e o monitoramento das agendas nacionais e distanciado o conceito original do termo de um referencial de trabalho, direitos humanos e sustentabilidade (MILITÃO BERNARDES; BELTRAMELLI NETO, 2023).

Do exposto até o momento, depreende-se que, em resumo, o trabalho decente associa o ato do labor (seja o físico ou o intelectual) a um ambiente de respeito aos direitos fundamentais e humanos, para que esta conjugação promova a efetivação de uma vida digna para todos os indivíduos e, conseqüentemente, permita que a sociedade alcance um patamar de ordem e justiça. Reforçando esta ideia, Azevedo Neto (2015,

p. 30) proclama que “*só pode ser decente o trabalho visto como valor pessoal, como realização da essência humana*”.

Como a dignidade é o elemento central de toda esta temática, para uma melhor compreensão, cumpre esclarecer o significado dela aqui adotado. Para tal, utiliza-se o entendimento exposto por Barroso (2010), o qual menciona que a dignidade deve ser compreendida como um valor moral que abarca três conteúdos essenciais: valor intrínseco da pessoa humana, a autonomia da vontade e o valor social/comunitário (BARROSO, 2010).

Neste delineamento, o valor intrínseco da pessoa humana está relacionado a sua condição singular, da qual decorre que todas os indivíduos são um fim em si mesmos, e não meios para a realização de desígnios de outros. Deste valor decorrem direitos fundamentais como o direito à vida, à igualdade e à integridade física e moral. Já a autonomia da vontade é o elemento associado à capacidade de o indivíduo fazer escolhas existenciais básicas e valorações morais. O valor social/comunitário, por sua vez, está ligado a deveres e valores compartilhados em dada comunidade, funcionando como um limite às escolhas individuais (BARROSO, 2010).

Ainda que se tenha elegido esta concepção para a palavra dignidade, se reconhece que existem diversas outras e que elas podem mudar com o tempo e/ou com o espaço territorial. Porém, ainda que cada grupo, que cada pessoa tenha sua idealização do que representa este vocábulo, deve-se chamar atenção para o fato de que o conceito escolhido precisa ser aplicável a todas as pessoas, sem exceções. Ou seja, a dignidade idealizada para minha pessoa precisa ser idêntica à que eu idealizo para meu próximo.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para análise do presente estudo de caso, considerar-se-á como elementos nucleares do trabalho decente: inexistência de trabalho forçado e/ou infantil; ausência de situações discriminatórias; condições de trabalho justas; respeito às normas de segurança e saúde no trabalho. Tais parâmetros foram escolhidos porque, além de estarem implícitos no conceito do termo, acredita-se que se eles não forem observados no domínio laboral, não é possível viver com dignidade.

Analisando-se, mediante os materiais publicados, a instituição certificadora e o respectivo processo de certificação, que se propõe testar a qualidade das empresas na gestão de pessoas e na cultura organizacional, verifica-se, em primeiro, que os trabalhadores entrevistados refletem apenas um percentual do total de empregados, os quais podem,

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

inclusive, representar apenas um setor/departamento. E, por ser uma enquete online, é provável que trabalhadores que utilizem comumente o computador, tenham maior predisposição para respondê-la. Logo, a sua representatividade é discutível.

Em segundo, que os terceirizados e autônomos, que laboram nos mesmos espaços dos empregados, não são ouvidos. Em termos de trabalho digno, as circunstâncias ideais de labor deveriam abarcar todos os trabalhadores, sem distinções. Então, para mostrar seu comprometimento em oferecer (ou exigir dos responsáveis) condições justas e adequadas àqueles que exercem atividades em seus ambientes, também seria útil para a empresa saber a opinião destas pessoas.

Em terceiro, que as respostas à enquete podem não ser tão espontâneas ou sinceras. Ainda que a pesquisa aplicada seja opcional, sigilosa e anônima, alguns funcionários podem não levar esta informação muito a sério. Isto pode gerar um incômodo que os leva a responder, obrigatoriamente, as questões. Além do mais, quem responde pode se sentir na obrigação de o fazer de modo positivo, pois, sempre há a possibilidade de a identidade ser revelada e, conseqüentemente, há receio em responder negativamente e ser penalizado ou demitido.

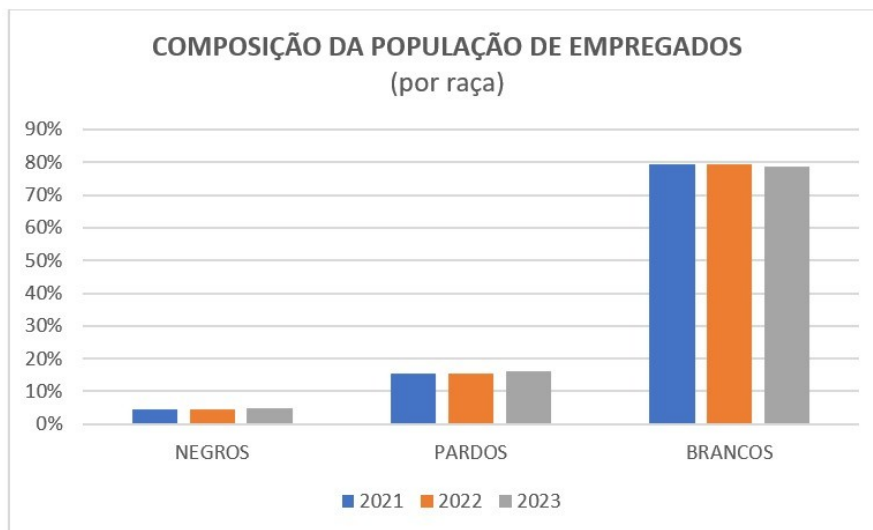
Em quarto, que não é possível saber se os pontos fracos da empresa foram abordados na pesquisa; a princípio ela é genérica, não customizada. Em quinto, que, consoante o enunciado, as intenções da certificação estão voltadas para atrair os melhores talentos. Isso favoreceria os indivíduos que têm condições de estudar e se aprimorar e, poderia refutar um processo de seleção de pessoal com propósitos realmente inclusivos.

Em relação à organização certificada, não foram constatados casos de trabalho forçado ou de exploração de trabalho infantil.

No que concerne às situações discriminatórias, elegeu-se três assuntos para estudo: diversidade de raças, diversidade de gênero, contratação de pessoas com deficiências.

Tendo em vista a diversidade racial, os dados coletados do sistema Esocial resultaram no gráfico abaixo, que demonstra a composição percentual de cada raça comparada às demais populações de empregados, a cada ano do triênio 2021-2023. O número de indivíduos que se declararam pertencentes às raças asiática ou indígena foram insignificantes.

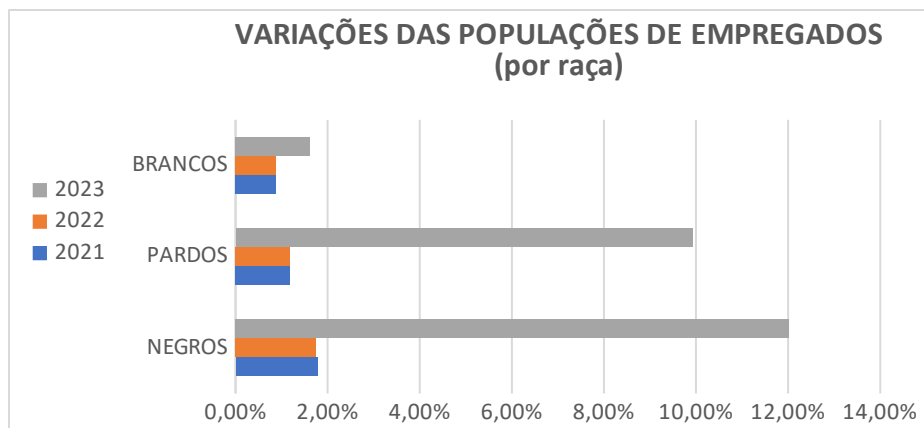
Figura 1 - Composição percentual da população de empregados por raça e ano



Fonte: Sistema Esocial, dados da empresa fiscalizada, organizados pelos autores.

As variações das populações de empregados de diferentes raças, ao longo do triênio 2021-2023, foi a seguinte:

Figura 2 - Variação das populações de empregados por raça e ano



Fonte: Sistema Esocial, dados da empresa fiscalizada, organizados pelos autores.

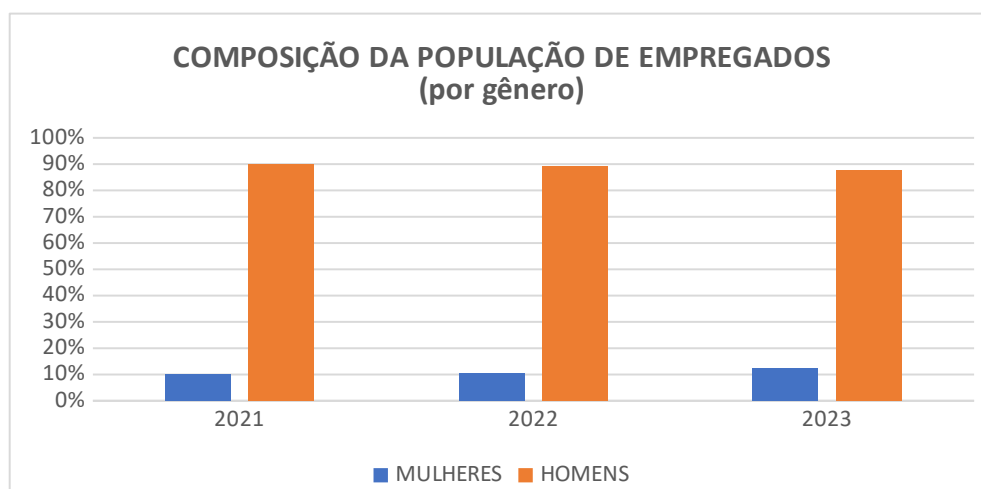
Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

É possível depreender do gráfico 2 que a empresa tem praticado um processo de diversificação de sua população de empregados sob a perspectiva de raça. Ainda que a maioria dos empregados da empresa (quase 80%) seja composta por pessoas brancas, este segmento sofreu um discreto decréscimo ao longo do período sob verificação. Ao mesmo tempo, verifica-se um aumento nas contratações de pessoas negras e pardas.

Contudo, apesar do aparente processo de diversificação racial da população geral de empregados na empresa (gráfico 2), o que se percebe é que a quantidade de pardos (gráfico 1) ainda é muito baixa, sobretudo se compararmos com a diversidade populacional do estado de São Paulo, que, em 2022, era 31,6% parda, 8,6% preta e 57,8% branca (IBGE; 2022).

No que diz respeito ao gênero, pelos registros efetuados pela empresa, que utilizam a denominação “sexo masculino” e “sexo feminino”, não foi possível verificar se ela emprega indivíduos da comunidade LGBTQIA+. Assim, constatou-se, apenas, que o quantitativo de pessoas do gênero feminino é extremamente inferior ao do masculino, conforme se nota no gráfico abaixo:

Figura 3 - Composição da população de empregados por gênero e ano



Fonte: Sistema Esocial, dados da empresa fiscalizada, organizados pelos autores.

Ao longo do período analisado, a proporção entre homens e mulheres – que é de quase 9 para 1 – praticamente manteve-se estável. Porém, reparou-se que a participação feminina em cargos da área de produção aumentou. Tal ampliação,

considerando-se a proporção entre quantidade de mulheres na função de produção e a quantidade de mulheres em demais funções, foi de 7% no triênio.

Assim, quanto à diversidade de gênero, embora tenha ocorrido um sutil aumento – que foi declarado como planejado - na contratação de pessoas do sexo feminino nos últimos três anos, o quantitativo total está muito distante da realidade demográfica do estado de São Paulo, que é de 51% de mulheres (23.308.396) e 49% de homens (22.096.531) (SEADE, 2023).

Como a organização tem um quadro de funcionários bastante antigo, com 84% da mão de obra contando com mais de dez anos de casa, pode-se aventar a hipótese de que a empresa teria dificuldades de integrar outras comunidades no quesito de diversidade de gênero.

Já no que concerne à contratação de pessoas com deficiência, verificou-se que o quantitativo de admitidos nesta condição está um pouco acima da quota determinada pelo artigo 93 da lei n. 8.213/1991 (que é calculada com base no total de empregados da matriz e filiais). E, especificamente no estabelecimento auditado, não ocorreram variações na quantidade de contratados nos últimos três anos. Como o número se manteve estável, infere-se que não há interesse deste empregador em ampliar o recrutamento de indivíduos com algum tipo de impedimento.

O fato de, no geral, o local não estar apto e/ou adaptado para receber cidadãos com qualquer tipo de deficiência, principalmente aqueles que têm limitação de movimentos, de locomoção, ou, deficiência visual ou mental, pode corroborar este entendimento.

Outra situação percebida é que mais de 50% das pessoas com deficiência contratadas ocupam funções que estão entre as de maior o risco - as quais aqui se deliberou aquelas relacionadas à linha de produção. No entanto, nos locais onde supostamente elas laboram, visualizou-se que existem muitas barreiras arquitetônicas (não há sinalização para cegos, rampas e portas largas, escadas e rampas com corrimãos de ambos os lados, uso da linguagem de libras, elevadores com voz digitalizada etc.). Disto, deduz-se que, para o tipo de deficiência apresentada por seus trabalhadores, as adaptações do local de trabalho não se mostram essenciais.

Todavia, deve-se ter em mente que a falta de implantação de recursos que deixem o ambiente laboral acessível a trabalhadores com quaisquer deficiências, restringe o acesso de alguns destes à empresa. Logo, a inclusão praticada se mostra falha (pela falta de adaptações no meio ambiente) e restrita e, portanto, ainda discriminante.

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

Quanto aos assuntos que envolvem a segurança e a saúde dos trabalhadores (próprios ou não), foi verificado, durante inspeção física no estabelecimento, a existência de riscos químicos, físicos, de acidentes e relacionados a fatores ergonômicos. Os três primeiros também são reconhecidos nos documentos da empresa – como, por exemplo, no Programa de Gerenciamento de Riscos e no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

Os riscos psicossociais e os relacionados a fatores ergonômicos não são reconhecidos pela companhia na gestão de riscos, mesmo que ela tenha elaborado as análises ergonômicas dos postos de trabalho. De todo modo, deve ser salientado que a presença dos últimos, nos diversos departamentos, foi marcante durante a execução da vistoria física. E, além disso, chamou a atenção o fato de haver no local um espaço, de dimensões notórias, para tratamento fisioterápico (ou reabilitação) dos empregados.

Alguns setores receberam a implantação de medidas de proteção coletiva que melhoraram consideravelmente o ambiente nos últimos três anos; entre as providências se destacam os sistemas de proteção de máquinas, que foram demandados em fiscalizações anteriores e em decorrência de acidentes gravíssimos. Apesar disso, para grande parcela dos riscos, a empresa ainda foca na utilização dos equipamentos de proteção individual e em medidas administrativas.

Em relação às situações em que ocorreu a emissão de comunicação de acidente do trabalho – que incluem acidentes típicos, independente da gravidade, e doenças onde houve o reconhecimento donexo causal com o labor, verificou-se que a taxa de incidência destes acidentes no local foi de 36,6 por mil empregados em 2021, de 33,2 em 2022 e de 17,1 em 2023 (após projeção para doze meses).

As taxas de 2021 e 2022, conforme o apurado no observatório digital de segurança e saúde no trabalho, foram bastante superiores à taxa de incidência de acidentes no estado de São Paulo que, considerando todos os setores da economia, foi de 18,1 acidentes por mil trabalhadores no ano 2021 e, de 18,6 no ano de 2022 (SMARTLAB, 2023).

Examinando-se apenas as ocupações mais arriscadas (que, como já comentado, aqui se considerou aquelas conexas às atividades de produção, tais como ferramenteiro, soldador, montador de produto, mecânico de manutenção, chapeador e pintor de peças metálicas), a taxa de incidência de acidentes do trabalho ficou em 39 em 2021, 51 em 2022 e 24 em 2023 (após projeção para doze meses).

Os dados levantados pelo sistema Esocial demonstraram, também, um número irrelevante de registros de doenças no trabalho e; segundo consta nas declarações, os pouquíssimos existentes foram emitidos após ordem judicial. Tal situação causa estranheza, principalmente, pelos fatos já mencionados de se ter visualizado vários locais onde os riscos associados a fatores ergonômicos são altos e prevalentes e; de haver, dentro da empresa, uma academia terapêutica para recuperação dos trabalhadores.

Ainda, cumpre colocar que os terceirizados e autônomos não são considerados na gestão dos riscos.

Para avaliar se as condições laborais, em regra, são justas, investigou-se os salários pagos, se as jornadas de trabalho são efetuadas dentro dos limites legais, se há diálogo entre empregador e empregados, a relação com o sindicato da categoria trabalhadora, o pacote de benefícios.

Os salários de entrada na empresa, em geral, são baixos, mas acompanham os valores médios que são pagos no mercado. No entanto, como a grande maioria dos empregados possui bastante tempo de empresa, a média remuneratória dos cargos é mais alta que a praticada por outras empresas do setor. Em complemento, a empresa oferece um pacote de benefícios que inclui convênio médico, previdência privada, seguro de vida, transporte fretado, alimentação (considerada de boa qualidade) no local, auxílio creche, participação nos lucros.

No quesito jornada, não foram visualizados horários de trabalho precários. Aparentemente, todos os praticados atualmente estão dentro dos ditames legais.

Sobre a relação com o sindicato dos trabalhadores, percebeu-se que ela é ativa e constante e; que há um alto índice de representantes sindicais na fábrica. Estes fatores fortalecem, inclusive, o diálogo entre empregador e empregados. Dada a antiguidade da maioria dos funcionários - que em geral fazem carreira no local, o pacote de benefícios, os acordos firmados, pode-se aventar que há um relacionamento não conflituoso entre o sindicato da categoria e a empresa.

Trabalhadores terceirizados ou autônomos, que executam suas atividades no estabelecimento, colocaram de modo informal que suas condições de trabalho são inferiores às dos empregados. Como exemplo, citaram salários mais baixos, a impossibilidade de concorrer a uma vaga efetiva, valor do transporte fretado mais alto, tratamento segregado e diferenciado etc. Entretanto, tais alegações não puderam ser analisadas.

Expostos estes dados, dentro do contexto de trabalho decente, afere-se o seguinte:

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

Tendo em vista os aspectos relacionados à igualdade de oportunidades, para gênero ou raça, e o combate a todas as formas de discriminação, a organização certificada ainda tem um longo caminho a percorrer.

Embora exista uma programação para a contratação de mais mulheres, é indubitável que a sua população de empregados é pouco diversa. Nenhum movimento para a inclusão de pessoas trans, negros, pardos ou pessoas com deficiência – que estão sendo admitidas apenas para cumprimento da quota legal, foi notado. Faltam ações para legitimar a inclusão destes grupos.

Uma inclusão autêntica deveria conter ações que englobem a preparação do ambiente com adequações arquitetônicas e adaptações dos postos de trabalho de acordo com as características antropométricas dos múltiplos grupos de integrantes da companhia; elaboração de planos de carreiras para que os profissionais não se sintam como um personagem destinado ao preenchimento de quotas; capacitação dos gestores e do time operacional.

No que toca ao quesito da capacitação, se destaca a importância de sensibilização de todos os integrantes da empresa para que as barreiras construídas socialmente sejam rompidas. Não há particularidades territoriais, históricas, culturais ou religiosas que possam servir de justificativas para a violação ou diminuição dos direitos que as pessoas têm em comum.

Reiterando o quanto a conscientização de todas as pessoas é importante, apresenta-se o resultado de uma pesquisa de diversidade realizada pelas plataformas de soluções de clima organizacional Pulses e Nohs Somos, que contou com 6 mil respondentes, dos quais 8% se declararam negros e; as minorias, em geral, representavam menos de 10%. Ela concluiu que os grupos minoritários continuam sendo minoritários nos quadros de funcionários, apesar de os respondentes (mais especificamente, 73%) terem indicado a existência de diversidade (PULSES, 2022).

Para os realizadores da pesquisa, os subsídios levantados evidenciaram o quanto a percepção de mundo da pessoa está ligada à sua própria bagagem cultural e vivência social. Sendo comum, na sociedade, que as pessoas convivam com outras que possuam marcadores sociais semelhantes aos delas. Em conclusão, eles expõem que a presença de qualquer marcador que seja diferente daqueles que permeiam a própria existência do indivíduo é suficiente para a sensação de que o ambiente onde ele convive é diverso (PULSES, 2022).

Em uma outra perspectiva, pode se ponderar que as questões da inclusão das pessoas com deficiência e da diversidade de gênero e raça no mundo do trabalho exige um olhar

diferenciado para grupos que historicamente foram discriminados. Assim, se mostra cogente promover de modo ativo a redução significativa das desigualdades, em todas as suas dimensões, com a inclusão prioritária destes grupos na sociedade, no mercado de trabalho, nos benefícios do desenvolvimento, tal como proposto na Agenda 2030.

Já no que concerne à segurança e saúde dos trabalhadores, igualmente, a empresa encontra-se muito distante das condições que seriam ideais para um trabalho decente. Tal como já explanado, o ambiente laboral, embora tenha sido certificado como ótimo, ainda contém vários riscos (dentre os quais, uma boa parte não está controlada), que podem causar lesões à integridade física, e até mesmo à psíquica, dos empregados.

Quando se examina o meio ambiente de trabalho, a pessoa, na condição de trabalhador deve ser a figura central, pois, considerando-se que a composição básica deste meio envolve o ambiente, a técnica e o ser humano, o seu atributo essencial é o ato de trabalhar. Nesta conjuntura, deve-se entender que o meio ambiente laboral não deve ficar limitado ao local de trabalho, nem ao vínculo de emprego, nem às interações labor-ambientais exclusivamente naturais, sem que se considere as culturais/humanas. Ele deve abranger todos os elementos que compõem as condições de trabalho (materiais e imateriais) de um indivíduo, sendo um sistema dinâmico e social (MARANHÃO, 2016).

É justamente deste dinamismo – mais especificamente da interação dos seus três elementos constituintes, que resultam os fatores de risco que interferem na saúde e na segurança dos trabalhadores (MARANHÃO, 2016). E, para que tais fatores possam ser combatidos e/ou eliminados, necessário que sejam adequadamente reconhecidos e geridos.

No caso em apreciação, não há dúvidas de que a gestão de riscos é falha. Os principais elementos que levam a esta asserção são o fato de o empregador não assumir os riscos associados aos fatores ergonômicos e; a ocorrência de acidentes - que apesar de ter sofrido uma redução aparentemente sustentável ao longo dos anos 2021-2023, ainda reflete desequilíbrios no ambiente e/ou precariedade das condições de exploração do trabalho.

Em complemento, deve-se lembrar que, embora legalmente obrigado, o empregador, na gestão dos riscos laborais, não leva em consideração os terceiros e autônomos. O que demonstra desrespeito para com estas pessoas, que exercem atividades em seu recinto e em prol de seus interesses.

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

Não foi possível apurar o motivo de os funcionários terem avaliado a empresa como “um ótimo local para se trabalhar”, mesmo estando na presença de múltiplos riscos. O que se cogita é que as ações de proteção existentes podem parecer suficientes; que existe um certo desconhecimento sobre o tema; ou, que a motivação deles (ou de sua maior parte) estaria relacionada, prioritariamente, à possibilidade de construir carreira (e desenvolver-se profissionalmente) e/ou à remuneração e ao pacote de benefícios.

Em fechamento, sob o panorama da conceituação elegida, averigua-se se, no caso em discussão, estão presentes os três elementos que Barroso (2010) aponta como essenciais para a dignidade: valor intrínseco, autonomia e valor social/comunitário da pessoa humana.

O valor intrínseco da pessoa humana é o conteúdo essencial que garante que a dignidade não depende de concessão e não pode ser retirada; ou seja, que ela é inviolável. Retoma-se que dele decorrem o direito à vida (que é o que dá suporte para a existência e usufruto dos demais direitos), à integridade física e moral, à igualdade (BARROSO, 2010). Assim, para que este elemento se faça presente, tais direitos precisam ser honrados. No entanto, a entidade certificada não demonstrou acatá-los de forma plena. Uma vez que os riscos laborais existentes em seu estabelecimento podem trazer danos às integridades e até mesmo à vida dos empregados que ali laboram e; ao mesmo tempo, não foram testemunhadas ações efetivas para romper com as situações desiguais existentes (e reafirmar que todas as pessoas têm o mesmo valor intrínseco).

A autonomia da vontade, por seu turno, relaciona-se com o poder de fazer valorações morais e escolhas sem imposições externas indevidas e, para que a pessoa possa fazê-las, pressupõe-se que detenha certas condições pessoais e sociais que incluem informação e ausência de privações (BARROSO, 2010). Como grande parte dos empregados tem mais de dez anos de empresa, é plausível dizer que eles têm optado por permanecer naquele trabalho conscientemente e por livre e espontânea vontade. Logo, presume-se que tal autonomia é vivenciada.

Já o valor social/comunitário, como já dito, se relaciona aos princípios compartilhados pela comunidade, segundo seus padrões civilizatórios ou seus ideais de vida com boa qualidade. Também funciona como um limite às escolhas individuais, dentro de um grupo (BARROSO, 2010). No que diz respeito ao evento examinado, se sopesarmos os ideais atuais da comunidade sobre uma vida boa, em relação aos aspectos materiais, verificaremos que a empresa oferece o mínimo almejado pela maior parcela dos cidadãos (salários pagos em dia, recolhimento de FGTS, benefícios etc.). Entretanto, se fossem difundidas as possibilidades de lesões

ou adoecimentos, ou as diminutas chances de uma minoria ser incluída no grupo da empresa, certamente elas não estariam no rol preferências.

6. CONCLUSÃO

O clima organizacional da empresa analisada é, em regra, bom; sobretudo para a maior parcela dos empregados que assim o avaliaram. O fato de a maioria dos contratos de trabalho serem longevos reforça esta assertiva, indicando que, na equação das condições de trabalho, os empregados estão satisfeitos com seu empregador.

Obviamente, este satisfatório clima organizacional é construído através das percepções dos trabalhadores, que podem ser influenciadas por suas experiências anteriores, por suas prioridades instantâneas (tal como receber salário e benefícios), pelo desejo de uma carreira mais estável, pela falta de conhecimento sobre determinadas matérias, pelo status de trabalhar em uma empresa certificada, entre outros.

Quando se aborda o trabalho decente, porém, não é a percepção das pessoas que concebe seu conteúdo obrigatório. É preciso que haja respeito aos direitos humanos e fundamentais, com o propósito de que todos os seres humanos, de forma equânime, possam gozar de uma vida digna, dentro e fora do ambiente laboral.

Gosdal (2006) lembra que a dignidade do trabalhador preexiste ao vínculo contratual, logo, o trabalho não pode ser visto como condição da dignidade, mas essa é condição que deve estar presente no trabalho. Sendo assim, a adaptação às necessidades da empresa jamais pode importar renúncia aos direitos fundamentais dos empregados.

É sob este ponto de vista que a companhia certificada deixa a desejar, uma vez que o trabalho ofertado não consegue reunir os elementos basilares para a concretude da dignidade humana. Os limitados cuidados com a saúde e segurança dos funcionários e as restritas ações para inclusão dos grupos vulneráveis são os principais pontos que a deixam distante do desejado nível de excelência como empregadora.

O zelo com o meio ambiente de trabalho é essencial para promoção do trabalho decente, uma vez que ele se insere no meio ambiente geral (art. 200, inciso VIII, da Constituição da República). Dessarte, e em sintonia com a tese da indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos e fundamentais, impossível ter boa qualidade de vida sem que haja simultaneamente boa qualidade do meio ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2010).

Há trabalho digno em um “ótimo local para se trabalhar”?

O mesmo se aplica para os tópicos que versam sobre a inclusão dos grupos vulneráveis, uma vez que não é possível ofertar boa qualidade de vida a todos os cidadãos, sem que sejam proporcionadas condições igualitárias nas alçadas laboral e social. Logo, não há como falar em trabalho decente, voltado à concretização da dignidade humana, sem que oportunidades equitativas (com maior benefício para aqueles que têm menos vantagens) e a saúde, no seu sentido amplo, sejam garantidas e promovidas no domínio do labor.

Sobre os aspectos em que a companhia certificada se mostrou falha, lembra-se que a necessidade de cuidar de ambos é reforçada nas agendas internacionais – como a do trabalho decente e a 2030 – em que o Brasil é signatário. Tais planos, ambicionando a justiça social e o desenvolvimento sustentável, apontam para o empoderamento dos grupos vulneráveis, enfatizando que devemos retirar as barreiras que os impedem de participar em comunidade de forma igualitária. Da mesma maneira, indicam que devem ser proporcionados trabalhos de qualidade a todos; o que demanda, entre outros quesitos, ambientes laborais seguros e saudáveis.

Além disso, os direitos a uma inclusão equitativa e a empregos ou ocupações onde a saúde seja preservada e fomentada ganham amplitude e força através das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. Entre elas, destacam-se as da Organização Internacional do Trabalho de números 111 - Discriminação em matéria de emprego e ocupação, 155 - Segurança e saúde dos trabalhadores, 159 - Reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

Feitas estas colocações, pode-se avaliar que a hipótese principal deste estudo, de que “nem todos os princípios e normas atrelados à concepção de trabalho decente são observados em empresas certificadas como um ótimo local para se trabalhar”, foi confirmada. A secundária (“embora devam ser abarcadas num ambiente de trabalho decente, questões de segurança e saúde no trabalho nem sempre recebem a importância devida”), por sua vez, também o foi. Mas, para que ficasse mais condizente com a realidade encontrada, deveria ser complementada sob o aspecto de inclusão dos grupos vulneráveis.

Logo, tem-se que a resposta encontrada para a pergunta “a realidade de uma empresa certificada como ‘um ótimo local para se trabalhar’ apresenta meio ambiente de trabalho condizente com a concepção atual e internacional de trabalho decente?” foi “não”.

Isto leva a concluir que a posituação dos direitos humanos no âmbito internacional, e dos direitos e deveres fundamentais na esfera nacional, buscou instrumentalizar as suas manutenções – incluindo a do trabalho decente. Todavia, tal posituação tem se

mostrado insuficiente para a proteção e concretude da dignidade de muitas pessoas, em especial, porque grande parte delas não têm um entendimento adequado do que a expressão representa, nem de que o seu alcance deve ser o mais amplo possível (todos).

Por fim, compete expor os limites e as propostas deste trabalho. Como limitações temos: a dificuldade de generalização dos resultados conseguidos, pois não é possível afirmar que o caso escolhido é relevante ou tem alta representatividade; não foram obtidas informações aprofundadas acerca do processo de certificação, somente as publicadas pela instituição certificadora; não foram efetuadas entrevistas formais com um número representativo de empregados da empresa certificada, apenas conversas informais com poucos representantes destes; a aparente omissão, por parte do empregador, dos registros de doenças relacionadas ao trabalho; a falta de uma análise sobre as condições de trabalho (incluindo salários pagos, benefícios, tempo de carreira, etc.) dos grupos vulneráveis versus a maioria empregada.

Em contrapartida, apresenta-se duas propostas de intervenção. A primeira envolveria a participação das empresas certificadoras nos diálogos sociais promovidos pela Agenda Nacional do Trabalho Decente, com vistas a que as referências destas consultorias sejam as mesmas, ou incluam, as que orientam a promoção do trabalho digno. A segunda abarcaria a reestruturação, por parte do Estado, das instituições que verificam o cumprimento da promoção do trabalho decente e, principalmente, a Inspeção do Trabalho, tendo em vista a baixíssima frequência de auditorias nos estabelecimentos, que resulta, em parte, do desfalque de auditores fiscais.

Também, não se pode deixar de mencionar que seria interessante que estudos semelhantes fossem realizados em outras empresas certificadas.

REFERÊNCIAS

AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE. Brasília, 2006. 19p.
Disponível em:
http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD50168314818/pub_Agenda_Nacional_Trabalho.pdf. Acesso em: 06.08.2023

ALVARENGA, R. Z. Sistema internacional de proteção aos direitos humanos: aplicabilidade e efetivação da constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT (1919) e da Declaração de Filadélfia (1944). In: ROCHA et al (org.) **A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro**. Volume 2 [livro eletrônico]. 1.ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

ARANTES, D. A. M. **Trabalho decente**: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTr, 2023.

AZEVEDO NETO, P. T. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BARROSO, L. R. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010.

D’AMBROSO, M. J. F.: **Direitos humanos e direito do trabalho**: Uma Conexão para a Dignidade. Belo Horizonte: RTM, 2019.

DE SOUZA PRADO, M.; CARDOSO, E. A importância do clima organizacional: construção e aplicação de instrumento de mensuração de clima organizacional. **Revista Científica E-Locução**, 1(23), 25. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.57209/e-locucao.v1i23.531>. Acesso em 16.09.2023.

GOSDAL, T. C. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. 2006. 195f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006

HERSCOVICI, A. Assimetrias de informação, qualidade e mercados da certificação: a necessidade de uma intervenção institucional. **Revista de Economia Contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 1-18, 2017. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rec/article/view/22019>. Acesso em: 12.08.2023

IBGE -INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Tabela 6408 - população residente, por sexo e cor ou raça. **Sistema IBGE de recuperação automática – SIDRA**, 2022. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408#resultado>. Acesso em 19.09.2023

MARANHÃO, N. Meio Ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista LTr**, v. 80, n. 4, abril de 2016.

MAZZUOLI, V. O. **Curso de direitos humanos**. São Paulo: Editora Método, 2014.

MILITÃO BERNARDES, M. J.; BELTRAMELLI NETO, S. Trabalho decente na agenda 2030 do desenvolvimento sustentável: dissonâncias entre objetivos e monitoramentos preceituados pela ONU e pela OIT. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, [S.l.], v. 15, n. 1, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/32790>. Acesso em: 24 set. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente** [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 04.08.2023

OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2010.

ONU - NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, 2015**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 02.09.2023

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PULSES - PLATAFORMA DE GESTÃO DE PESSOAS. **Diversidade: depois de contratar é preciso incluir**. Disponível em: <https://www.pulses.com.br/pulses-namidia>. Acesso em 19/09/2023.

SEADE – FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS. **Seade população**. São Paulo: Seade, 2023. Disponível em: <https://populacao.seade.gov.br/>. Acesso em: 25.09.2023

SMARTLAB. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Promoção do Meio Ambiente de Trabalho Guiada por Dados. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em 23.09.2023.

Data de submissão: 18/10/2023

Data de aprovação: 27/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

O trabalho reprodutivo na Comunidade Lucas

The reproductive labor in Comunidade Lucas

Rafael Lopes de Castro

Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela UFPA.
Graduado em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora.
Auditor-Fiscal do Trabalho. <https://orcid.org/0000-0002-9071-2938>

Shakti Prates Borela

Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela UFPA.
Graduada em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso.
Auditora-Fiscal do Trabalho. <https://orcid.org/0009-0007-8421-4522>

RESUMO: Trata-se de estudo de caso que analisou o trabalho reprodutivo, pelo prisma feminista marxista, prestado por mulheres em condições análogas às de escravo em uma comunidade religiosa situada no interior do estado brasileiro do Pará, inquerindo se as atividades desempenhadas poderiam ser consideradas de natureza trabalhista, aptas a gerar direitos e responsabilidades entre as partes. A pesquisa também permitiu confrontar os fatos analisados com várias teses utilizadas para embasar as reivindicações feministas acerca do trabalho reprodutivo.

Palavras-chave: trabalho reprodutivo, feminismo marxista, trabalho escravo.

ABSTRACT: This case study analyzed reproductive labor, from a Marxist feminist perspective, performed by women in modern slavery conditions in a religious community located in the countryside of Pará Brazilian state, inquiring whether the activities performed could be considered as labor law kind, able to generate rights and responsibilities between those involved. The research also allowed a comparison between the analyzed facts and several theses used to support feminist's claims concerning reproductive labor.

Keywords: reproductive labor, Marxist feminism, slave labor.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo de caso busca entender como se deu o processo de exploração do trabalho reprodutivo das mulheres na Comunidade Lucas, aqui inseridas as atividades de gestação, maternagem, cuidados com a casa, sexo e outras, e investigar seu enquadramento como relação de trabalho e eventual aplicação das normas de proteção do ramo jurídico trabalhista.

Recentemente o caso da Comunidade Lucas ganhou significativa notoriedade, tendo sido alvo de matéria no Fantástico, de 19 de setembro de 2022 (Globo, 2022a), que relatou operação na qual cinco líderes do grupo religioso Comunidade Lucas, sem ligação com nenhuma igreja, foram presos, acusados de terem escravizado e torturado seus seguidores durante quase 30 anos.

A pergunta base pode ser sintetizada da seguinte maneira: o trabalho de reprodução encontrado na Comunidade de Lucas, inclusive a gestação e cuidados com as crianças, no resgate efetuado pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel em 2022, pode ser considerado como relação de trabalho, para fins de reconhecimento dos direitos relativos ao vínculo empregatício? As conclusões apresentadas poderão servir como base para a análise em casos com substrato fático semelhante.

Usando o método dedutivo, a pesquisa buscará levantar as bases fáticas e teóricas que permitam identificar a ocorrência de exploração punível, para a legislação trabalhista, do trabalho reprodutivo de mulheres na comunidade religiosa eventual reconhecimento dos direitos relativos ao vínculo empregatício.

A principal fonte da pesquisa é o relatório de fiscalização “Bar Nossa Mesa e Comunidade Lucas”, elaborado pela Inspeção do Trabalho e disponibilizado para os autores mediante solicitação fundamentada na Lei de Acesso à Informação, Lei nº 12.527/2011, (Brasil, 2011) e a Ação Penal 1003228-16.2020.4.01.3907, proposta na Vara Federal de Tucuruí, que também contém uma cópia do Relatório de Fiscalização, cujo acesso está disponível para o público em geral.

O relatório descreve as condições às quais estavam submetidas as pessoas que viviam na Comunidade Lucas no momento da operação, relacionando as infrações que foram verificadas pelas instituições estatais participantes da ação e contém documentos como Autos de Infração e depoimentos de trabalhadores egressos da Comunidade Lucas. Na Ação Penal, após a apresentação da tese defensiva dos líderes da comunidade, foi proferida sentença condenatória para os crimes de submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo, tortura e associação criminosa.

Para completar as informações do relatório e da ação penal foram realizadas entrevistas semiestruturadas¹ com membros da equipe que realizou a operação, como Auditores-Fiscais do Trabalho, Procuradores do Trabalho e Juizes do Trabalho.

Foi realizada, ainda, pesquisa bibliográfica em publicações que conceituam trabalho produtivo e reprodutivo e tratam do trabalho sexual, buscando investigar se tais formas de trabalho configuram relações de emprego. Especificamente para fins desse trabalho, foi adotado o conceito de trabalho produtivo e reprodutivo de Federici (Federici, 2019) e Furno (Furno, 2015), bem como o conceito de divisão sexual do trabalho de Hirata e Kergoat (Hirata; Kergoat, 2007).

2. APRESENTAÇÃO DO CASO

O estudo refere-se à ação fiscal de combate ao trabalho análogo ao escravo efetuada na Comunidade de Lucas, localizada na zona rural do município de Baião (PA), na região do baixo Tocantins. A ação ocorreu entre os meses de maio e julho de 2022 e foi amplamente noticiada pela imprensa nacional.

A Comunidade Lucas consiste em seita religiosa, fundada por volta de 1995, quando seus membros migraram de Belém para a zona rural de Baião, se instalando definitivamente no novo local em 1997 (Comunidade Lucas, 2023). A ascensão hierárquica dos líderes da comunidade criou um sistema de exploração do trabalho da maioria, com privilégios dos líderes sobre os demais, por meio de instrumentos de coação física e psicológica, especialmente opressor para as mulheres que ali viviam (Brasil, 2022b).

Para essas mulheres, a exploração tomou contornos específicos ao papel que a sociedade rotineiramente atribui ao gênero feminino. Desde meninas, elas foram ensinadas a obedecer e se sujeitar aos homens de forma absoluta, ao mesmo tempo em que a poliginia passou a ser admitida e estimulada na comunidade, havendo relatos de homens vivendo maritalmente com até oito mulheres. O principal instrumento dessa dominação foram dogmas religiosos ensinados e reproduzidos pelos líderes como verdades absolutas.

Meninas cada vez mais novas passaram a ser consideradas aptas para casamentos arranjados e escolhidos pelos líderes da comunidade, sem o poder de decidir com quem teriam vínculo matrimonial ou mesmo o momento em que tal vínculo seria

¹ Entrevista semiestruturada é aquela que segue um roteiro básico, mas não se prende às perguntas originais, permitindo que a conversa siga conforme os depoimentos do entrevistado (Zanella, 2013).

constituído. A liderança da comunidade definia tanto os arranjos matrimoniais e familiares, quanto estabelecia quem seriam os responsáveis pela criação das crianças, como uma forma de pena imposta em um tribunal privado, com a qual se controlava os membros através do medo (Brasil, 2022a).

A divisão sexual do trabalho² na comunidade era muito evidente. Na comunidade, cabia às mulheres as atividades de reprodução e de cuidados, sendo as responsáveis pelas gestações que garantiam o constante aumento da quantidade de membros do grupo, bem como pela manutenção da vida de todos os seus membros, por meio da realização de atividades como limpeza, vestuário, alimentação, entre outras necessárias à sobrevivência das pessoas da comunidade.

O trabalho de reprodução feito pelas mulheres, especialmente o incentivo para a geração e criação vários filhos, com início ainda na adolescência, mostrou-se parte do sistema de enriquecimento da liderança. Famílias com numerosas crianças eram cadastradas em diversos programas de assistência social, sendo todo o valor repassado aos líderes.

A precariedade dos resultados obtidos nas atividades econômicas desenvolvidas na sociedade acentuava a exploração do trabalho reprodutivo das mulheres como forma de sustento da vida diferenciada vivida pelos líderes.

O Relatório de Fiscalização analisa as seguintes atividades desenvolvidas pela sociedade de fato denominada Comunidade Lucas: a pesca; a confecção de roupas; a fabricação de móveis de madeira; a cessão de mão-de-obra para terceiros; um bar localizado na cidade de Tucuruí e; as fraudes a benefícios sociais concedidos pelo governo (seguro-defeso, salário maternidade rural e Bolsa Família). Em nenhuma das atividades relatadas havia qualquer remuneração aos trabalhadores (Brasil, 2023).

A Comunidade possui um registro de associação de pescadores (Associação dos Pescadores (as) da Comunidade Lucas”, CNPJ 22.354.995/0001-21). A fiscalização concluiu que atividade de pesca se resumia ao consumo próprio da comunidade e ao abastecimento do bar, onde eram vendidos na forma de petisco. Eventual excedente, especialmente no período de seca, quando a redução do volume de água no lago da comunidade facilitava a coleta do pescado, era transportado em pequenas caixas de isopor na traseira de uma motocicleta, onde normalmente eram trocados, por escambo, em um açougue no quilômetro 50 da rodovia Transcamaeté (Brasil, 2022a).

² Para Hirata e Kergoat, a divisão sexual do trabalho pressupõe a existência de trabalhos de homens separados dos trabalhos de mulheres e uma maior valorização social e econômica dos trabalhos dos homens (Hirata; Kergoat, 2007)

Era também desenvolvida atividade de confecção de roupas para a venda em uma boutique localizada no banheiro feminino do bar em Tucuruí. Ademais, a fiscalização encontrou atividade de movelaria, que no geral, realizava fabricação e reparos dos móveis do bar de Tucuruí, dos diversos alojamentos dos trabalhadores e das canoas e remos utilizados nas atividades pesqueiras. Também foram constatados indícios de fabricação de móveis para clientes externos, mediante encomenda, mas a absoluta informalidade da atividade e ausência de cooperação dos investigados impediram o levantamento do peso da atividade entre as demais fontes de renda da comunidade (Brasil, 2022a).

Além disso, os líderes da comunidade acordavam com proprietários de terra locais a cessão de mão-de-obra para a produção de farinha de mandioca em suas plantações. Em troca pelo trabalho, a comunidade ficava com parte da farinha produzida, que serviria para consumo próprio e para venda no bar, na forma de petiscos, ou em comunidades próximas (Brasil, 2022a).

As atividades mais rentáveis da sociedade de fato eram, entretanto, o bar de Tucuruí e a fraude e apropriação indevida de benefícios sociais diversos. O bar concentrava uma série de atividades que incluíam aulas de dança e a já citada boutique existente no banheiro feminino, além de venda de comidas e bebidas, resultando em um lucro líquido semanal de aproximadamente seis mil reais. A força de trabalho do bar era composta exclusivamente pelos membros da comunidade, que ali laboravam sem a percepção de qualquer remuneração (Brasil, 2022a).

Por fim, a fraude e apropriação indevida aos benefícios sociais foi apontada no Relatório de Fiscalização como “se não a principal, uma das principais fontes de financiamento do sistema e da manutenção da sociedade de fato existente entre os líderes da Comunidade” (Brasil, 2022a, p. 22). A sociedade fraudava o seguro-desemprego devido ao pescador artesanal, o salário-maternidade rural e o Bolsa Família/Auxílio Brasil (Brasil, 2022a). Todos os valores eram sacados por uma mulher, identificada como parte da cúpula de comando da comunidade, sem repasse aos beneficiários. Os valores ficavam sob gestão dos líderes da comunidade (Brasil, 2017).

Ao contrário do que o senso comum possa indicar, a Comunidade Lucas não desenvolvia nenhuma atividade agrícola. Embora a Comunidade possuísse um registro de associação de trabalhadores rurais (ASTRUL - Associação dos Trabalhadores Rurais da Comunidade Lucas”, CNPJ 03.750.812/0001-42), nenhuma atividade agrícola ou extrativista com importância econômica foi encontrada. A fiscalização encontrou somente o cultivo de cebolinhas em escala doméstica, para consumo próprio, além “alguma mandioca e abóboras” (Brasil, 2022a, p. 10). Nas

palavras de uma das moradoras entrevistadas pela fiscalização “tudo, tudo era comprado” (Brasil, 2022a, p. 34).

Ainda que novos membros pudessem se juntar à comunidade, sendo o bar de Tucuruí o principal local de aliciamento, o ingresso de mão-de-obra da sociedade dependia, principalmente, do nascimento de novos membros. Homens e mulheres, adultos, adolescentes e crianças a partir dos 6 anos compunham a força de trabalho disponível para atuar nas diversas frentes: alimentação da comunidade, pesca, costura, produção de móveis, trabalhadores do bar. Ademais, novos nascimentos também levavam a mais benefícios fraudados, em especial o salário-maternidade rural e o Bolsa Família.

Ao final, a equipe de fiscalização considerou que 33 mulheres haviam sido submetidas a condições análogas às de escravo e a exploração sexual. Incentivo à procriação e à gestação e o trabalho para a manutenção da comunidade foram expressamente citados no auto de infração como parte da exploração imposta.

Os membros da Comunidade de Lucas se recusaram a prestar depoimentos no decorrer da Ação Fiscal, de forma que as informações obtidas tiveram origem na inspeção física nos locais onde havia prestação de trabalho e nos depoimentos de várias pessoas que haviam feito parte da Comunidade, mas no momento da Ação Fiscal já haviam deixado o local.

Além dos documentos trabalhistas gerados, como autos de infração, relatórios ao Ministério Público do Trabalho etc., a Operação resultou também na propositura de Ação Penal pelo Ministério Público Federal (Brasil, 2022b) contra cinco líderes da Comunidade, pelos crimes previstos nos art. 149, com a majorante do § 2º, inciso I, e artigo 288, ambos do Código Penal em concurso com o delito do art. 1º, inciso II, com a majorante do inciso II do § 4º, tudo da Lei n. 9.455/97 (Brasil, 1940).

No âmbito da ação penal, os acusados alegaram ausência de provas e refutaram as acusações, negando a existência de equipamentos indicados como instrumentos de maus-tratos e ameaças, como espingarda e arpão, sustentando não haver informações acerca dos locais onde foram encontrados ou mesmo sobre a posse ou propriedade de tais instrumentos. Quanto às espadas, que serviriam para espancamentos “corretivos”, declararam serem utilizadas para treinamento de artes marciais. Questionaram também a validade de provas encontradas em cadernos, alegando ausência de informações sobre onde teriam sido encontrados e de quem teria feito as anotações.

Os acusados alegaram, ainda, que os moradores da Comunidade prestaram depoimentos em juízo negando a existência de trabalho em condições análogas à de

escravo e declarando a intenção de permanecer na comunidade. Para os réus, as testemunhas de acusação que já haviam deixado a Comunidade fizeram acusações com o intuito de se locupletarem, uma vez que ingressaram com ação trabalhista contra a Associação dos Trabalhadores da Comunidade Lucas no valor de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais).

Por fim, refutaram as declarações de que as vítimas não podiam se divertir ou ter convívio familiar e social, juntando fotos que comprovariam momentos de diversão e de convivência, ou mesmo alegando que são fotos de crianças brincando.

Ressalte-se, no entanto, que, em 16 de março de 2023, o Juiz singular prolatou a sentença condenando quatro réus pela prática de todos os crimes denunciados e um deles pela prática dos crimes tipificados no artigo 149 do CP, em concurso material com os delitos do artigo 288 do mesmo diploma legal, na condição de partícipe, absolvendo esse último pela prática do crime tipificado no art. 1º, II, § 4º, II, Lei n. 9.455/97 (Brasil. 1940).

O relato acima permite reconhecer indícios de vários crimes cometidos na Comunidade Lucas, como os praticados contra a dignidade sexual, incluindo estupro, estupro de vulnerável, corrupção de menores, tráfico de pessoas, favorecimento à exploração sexual, submissão de criança ou adolescente à exploração sexual, além daqueles investigados na Ação Penal citada. No entanto, é importante esclarecer tais aspectos não foram aprofundados neste estudo, que não tem o objetivo de investigar os aspectos penais do caso, mas sim analisar os fatos pela ótica da relação de trabalho.

3. TRABALHO REPRODUTIVO E RELAÇÃO DE TRABALHO NA COMUNIDADE LUCAS

“O papel da mulher era servir aos homens”. É com essas palavras que a reportagem especial do Fantástico de 18/09/2022 faz síntese da posição da mulher dentro da comunidade, após avaliação do conjunto de anotações constantes em um caderno apreendido durante fiscalização, contendo diversos ensinamentos e falas dos líderes espirituais da comunidade. Uma testemunha anônima da mesma reportagem alega ainda que: “Não podia a mulher ficar parada”, após ser questionada sobre sua carga de trabalho, completando que trabalhava o tempo todo (Globo, 2022b).

De fato, a exploração da mulher na Comunidade Lucas adquire contornos diferenciados, que a atingem tanto em função da construção social do gênero

feminino e os encargos a ele atribuídos, quanto por exploração do corpo da mulher, em seu sexo e seu útero.

Essa exploração das mulheres da comunidade alcança, portanto, as dimensões de seu trabalho produtivo e seu trabalho reprodutivo. Furno, utilizando a teoria marxista clássica, conceitua “trabalho produtivo como aquele que produz riqueza e está diretamente ligado a extração de mais-valia a acumulação na sociedade capitalista” (Furno, 2015, p. 5). Esse tipo de trabalho produz bens ou serviços que possuem um valor monetário de forma direta, através da comercialização dos produtos na sociedade.

Ainda, para o marxismo clássico, o trabalho reprodutivo, também chamado de trabalho improdutivo, ao revés, não possui um valor direto, mas é condição para a execução do trabalho produtivo. Abrange os serviços relacionados à reprodução da força de trabalho, como o cuidado da casa e da família, incluindo filhos, alimentação, vestuário e a própria reprodução biológica da classe trabalhadora. Tanto as sociedades, quanto os estudos acadêmicos deixaram essa o trabalho não-mercantil em segundo plano, privilegiando a análise do trabalho destinado ao mercado (Furno, 2015, p. 5).

Furno também destaca a necessidade do trabalho reprodutivo como pressuposto para o desenvolvimento do trabalho produtivo, pois a existência de um espaço social que proveja não somente as necessidades materiais do trabalhador, como alimentação, descanso, vestuário, mas também garantindo que as dimensões sociais e afetivas sejam supridas, é necessário para que o trabalhador possa exercer sua tarefa de produção de riqueza e continuar a sustentar o desenvolvimento do sistema capitalista.

Para Silvia Federici, uma das principais teóricas do feminismo marxista, o trabalho reprodutivo é "o complexo de atividades e relações por meio das quais nossa vida e nosso trabalho são reconstituídos diariamente" (Federici, 2019, p. 20), abrangendo dimensões de trabalho físico, emocional e sexual:

Tal como Deus criou Eva para dar prazer a Adão, assim fez o capital criando a dona de casa para servir física, emocional e sexualmente o trabalhador do sexo masculino, para criar seus filhos, remendar suas meias, cuidar de seu ego quando ele estiver destruído por causa do trabalho e das (solitárias) relações sociais que o capital lhe reservou. É precisamente essa combinação particular de serviços físicos, emocionais e sexuais que está envolvida no papel que as mulheres devem desempenhar (...) (Federici, 2019, p. 42).

(...)

O trabalho doméstico é muito mais do que limpar a casa. É servir aos assalariados física, emocional e sexualmente, preparando-os para o trabalho dia após dia. É cuidar das nossas crianças — os trabalhadores do futuro —, amparando-as desde o nascimento e ao longo da vida escolar, garantindo que o seu desempenho esteja de acordo com o que é esperado pelo capitalismo. Isso significa que, por trás de toda fábrica, de toda escola, de todo escritório, de toda mina, há o trabalho oculto de milhões de mulheres que consomem sua vida e sua força em prol da produção da força de trabalho que move essas fábricas, escolas, escritórios ou minas (Federici, 2019, pp. 61-62).

Um dos pontos centrais da tese de Federici é a recusa do trabalho reprodutivo enquanto trabalho morto, ou improdutivo. Para a autora, o capital ganhou e ganha dinheiro com o trabalho reprodutivo, possuindo, contudo, diversos mecanismos para a invisibilizá-lo (Federici, 2019).

Silvia Federici sustenta que a invisibilização do trabalho reprodutivo foi uma estratégia adotada do pelo capital para melhor se apropriar de seu resultado, mas esta forma de trabalho nunca esteve fora do sistema de troca entre capital e trabalho. Segundo a autora, “deve ficar claro, no entanto, que, quando lutamos por um salário, não lutamos para entrar na lógica das relações capitalistas, porque nós nunca estivemos fora delas” (Furno, 2015, p. 44).

Para essa linha, o trabalho reprodutivo trata da produção e reprodução do principal insumo do modo de produção capitalista, a força de trabalho, seja pelo nascimento e criação de novos trabalhadores, seja pela manutenção, em todas as dimensões, da capacidade produtiva da força de trabalho existente.

Por sua vez, a dinâmica estabelecida na Comunidade Lucas permite evidenciar os contornos do trabalho reprodutivo em função do agravamento da exploração de trabalhadores e trabalhadoras calcada na precariedade de suas fontes de renda, já abordada no item 3 desta pesquisa, que a assemelha aos estágios de crise e acumulação primitiva do capital (Bottomore, 2013). Seguindo as tendências organizacionais do próprio modo de produção capitalista, os momentos de crise agravam a exploração dos trabalhadores., conforme sustenta Federici:

sempre que o sistema capitalista se vê ameaçado por uma grande crise econômica, a classe capitalista tem que pôr em marcha um processo de “acumulação primitiva”, isto é, um processo de colonização e escravidão em grande escala (...). Desse ponto de vista, a acumulação primitiva foi

um processo universal em cada fase do desenvolvimento capitalista. Não é por acaso que seu exemplo histórico originário tenha sedimentado estratégias que, diante de cada grande crise capitalista, foram relançadas de diferentes maneiras com a finalidade de baratear o custo do trabalho e esconder a exploração das mulheres e dos sujeitos coloniais (Federici, 2023, pp. 47;237).

Diante da intensificada exploração ocorrida na Comunidade Lucas, os mecanismos de apropriação, pelo capital, dos resultados do trabalho reprodutivo feminino ficam mais evidentes.

Confrontando as tarefas realizadas pelas mulheres da Comunidade Lucas com os conceitos apresentados por Silvia Federici, incluímos atividades reprodutivas das mulheres abrangendo as dimensões físicas emocionais e sexuais dos trabalhos executados na produção e reprodução da mão-de-obra da comunidade. A autora italiana, atribui à mulher a cumulação das tarefas de “donas de casa, prostitutas, enfermeiras e psiquiatras” (Federici, 2023, p. 45), para o refazimento da capacidade de produção da força de trabalho no dia a dia. Verifica-se, para além da exploração da força de trabalho, uma apropriação dos corpos das mulheres, que Guillaumin conceitua como apropriação física da “unidade material produtora da força de trabalho apropriada” (Guillaumin, 2021, p. 56).

A leitura do material disponível sobre a fiscalização da comunidade, em especial o Relatório de Fiscalização e a Ação Penal 1003228-16.2020.4.01.3907 ajuizada na Vara Federal de Tucuruí, permitiu verificar, a partir do conceito teórico aqui adotado, os seguintes serviços reprodutivos prestados: preparo de refeições; serviços de costura; cuidado de crianças; procriação e maternagem; e o trabalho/exploração sexual de mulheres adultas, adolescentes e crianças.

Os três primeiros (preparo de refeições, serviços de costura, cuidado de crianças) foram expressamente reconhecidos como relação de trabalho pela equipe do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, conforme item 4.2.4 do Relatório de Fiscalização, que trata especificamente das atividades laborais desempenhadas na comunidade, na condição de “atividades-meio” da sociedade de fato, enquanto as duas últimas, embora abordadas no decorrer do relatório, estão ausentes da vinculação expressa à relação de trabalho (Brasil. 2022a, p. 28).

A partir das informações obtidas nas entrevistas semiestruturadas, restou esclarecido que a ausência de duas das atividades no item 4.2.4 (procriação e maternagem e o trabalho/exploração sexual de mulheres adultas, adolescentes e crianças) guarda mais relação com o momento processual das investigações do que a com discordância teórica de seu cabimento.

Portanto, dentre as explorações observadas, não foram incluídas na definição as atividades de procriação e maternagem e o casamento e trabalho/exploração sexual das mulheres, adolescentes e crianças. Contudo, haveria fundamento para que essas atividades tivessem sido expressamente incluídas como aptas a gerar uma relação de trabalho?

Todo o esforço argumentativo de Federici tem como objetivo reforçar a tese do movimento *Wages for housework*, que defendia o reconhecimento da atividade como efetivo trabalho e o pagamento de um salário, pelo Estado, para quem desempenhasse trabalho reprodutivo (Federici, 2019).

Apesar dos diversos fundamentos apresentados confirmando a situação de exploração da Comunidade Lucas e sua grande coincidência com as argumentações apresentadas na luta por salários para donas de casa, do movimento feminista marxista, é necessário enfrentar a crítica de Dworkin à fundamentação de decisões jurídicas com base argumentos de política.

Para o autor, os operadores do direito ficam restritos ao que denomina “argumentos de princípios”, pois ausente a legitimidade democrática para decidir com base em argumentos de política, que são reservadas para a discussão em campo próprio (Dworkin, 2022, p. 131).

Argumentos de princípios são aqueles “destinados a estabelecer um direito individual”, enquanto os argumentos de política “são destinados a estabelecer um objetivo coletivo” (Dworkin, 2022, p. 141), com uso próprio no campo da política – como no parlamento. Embora haja uma inegável influência, por exemplo, no direito positivado que surge o resultado de uma discussão política, caberá, em um regime democrático, que os aplicadores do direito busquem a fundamentação de suas decisões em argumentos de princípios, conforme argumenta Dworkin:

as decisões judiciais não originais, que apenas aplicam os termos claros de uma lei de validade inquestionável, são sempre justificadas pelos argumentos de princípio, mesmo que a lei em si tenha sido gerada por uma política (Dworkin, 2022, pp. 130-131)

Para o autor, a distinção tem a virtude de evitar a discricionariedade do julgador na criação de normas jurídicas para o caso (*ad hoc*) e, com isso, surpreender as partes com regras novas que atingem seu comportamento passado.

Os argumentos apresentados pelo feminismo marxista, de fato, atuam inicialmente no campo filosófico, sociológico e político, constituindo argumentos de política. Nada

impede, contudo, que estejam igualmente positivados em argumentos de princípios ou mesmo convertidos em normas legais, como fez a Argentina, em 2021, dando um primeiro passo ao reconhecer cuidados maternos como trabalho, garantindo seu cômputo no período de contribuição para aposentadoria (Brasil de Fato, 2023).

Uma análise segregada para as atividades de casamento forçado, trabalho e exploração sexual, procriação e maternagem foi realizada para a investigação da existência de fundamentos aptos a fundamentar uma relação de trabalho.

4. CASAMENTO FORÇADO, TRABALHO E EXPLORAÇÃO SEXUAL DE MULHERES ADULTAS, ADOLESCENTES E CRIANÇAS

Para os homens da Comunidade Lucas, obter uma esposa implica ter alguém em sua casa, realizando a manutenção do lar e dos afazeres domésticos, mas também provendo intimidade e satisfação sexual. Como ressalta Sílvia Federici, ter alguém para cuidar de você ao final do dia de trabalho é condição para não “enlouquecer” na rotina do sistema exploratório capitalista (Federici, 2019, p. 42).

No intuito de obter maior número de mulheres e aquelas de sua preferência, os homens da comunidade se sujeitavam às ordens dos líderes, inclusive para o trabalho não remunerado ou em condições degradantes, recebendo, em troca, mulheres para o casamento, conforme se depreende da entrevista, realizada em 25 de julho de 2023 com a Auditora-Fiscal do Trabalho Vanusa Zenha:

Para conseguir as mulheres que desejavam, esses homens se submetiam a todos os tipos de exigência dos líderes. Para ter várias mulheres (...), novas mulheres chegando e os homens nessa ânsia de agradar os líderes para ter essas mulheres.

A compreensão dessa relação, em sua profundidade, reclama a análise da dinâmica de o processo de formação dos núcleos familiares. O primeiro ponto relevante recai sobre a própria definição dos membros da família. Na Comunidade Lucas, não é dado à mulher escolher com quem terá vida matrimonial. Essa definição cabe à liderança da comunidade (Brasil, 2019a). Em depoimento marcante no âmbito do Processo 1003228-16.2020.4.01.3907, a sobrevivente L.S.C. relata o sofrimento de outra mulher que teria sido forçada a se casar diversas vezes:

Que a V. foi punida algumas vezes. Que a V. foi esposa de vários homens e se insurgia em relação a ser obrigada a isso (...). Que na citada reunião, dentro da casa do D., começaram a humilhar a V. Que isso se deu porque

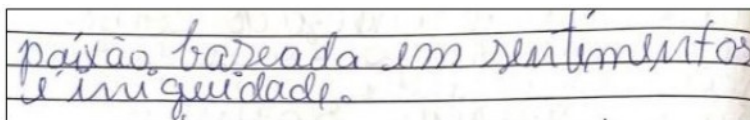
ela não queria manter relações sexuais com o M. (...) Que o D. convocou o tribunal para julgar a V. em face de ela não manter relações com o M. Que antes ocorreu outro julgamento para escolher um novo marido para ela. Que o D. pediu licença ao A. para levar adiante o tribunal e determinou que o M. deveria se masturbar e passar o seu sêmen na boca da V. Que isso ocorreu em 2012. Que V. acabou cedendo a se relacionar com M. para não passar fome (Brasil, 2022b, n.p). (os nomes foram abreviados)

A preparação para essa violência ocorria desde a infância, conforme depoimentos constantes do relatório de fiscalização, inculcando nas crianças a ideia de que as relações não podem se basear em sentimentos. A desnaturalização das relações baseadas em sentimentos atuaria, posteriormente, como um facilitador para os casamentos arranjados, assim como para os divórcios e trocas de casais, bem como do afastamento das crianças dos seus genitores. O relato do sobrevivente R.J.C. foi esclarecedor sobre essa dinâmica:

que o depoente depois que foi separado dos seus pais, ficou numa casa separada, junto com outras 11 crianças, todos sem os pais; que sentia falta dos pais, mas que a doutrina dos líderes era de que não se podia ter sentimentos; que ficou cerca de três anos sem contato com seu pai; que essa casa era para as crianças que tinham que acordar cedo para trabalhar; que eram orientados a, depois dos 12 anos, não chamar os pais de “pai e mãe”, e sim pelo nome, pois não podiam demonstrar sentimentos (...).

Cadernos manuscritos, contendo ensinamentos dos líderes e ocorrências do dia a dia da comunidade foram apreendidos pela Polícia Federal. Em um dos cadernos apreendidos restou clara a aplicação da ausência dos sentimentos também para os relacionamentos conjugais:

Figura 1 - Trecho de caderno apreendido inserido no relatório de fiscalização



paixão baseada em sentimentos
e iniquidade.

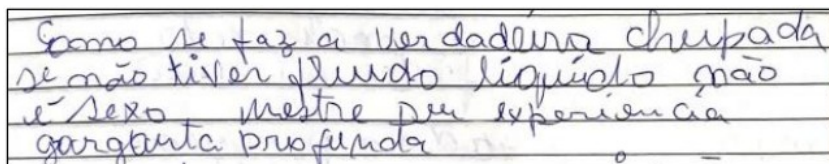
Concomitantemente, os líderes da comunidade tratavam de sexualizar crianças do sexo feminino tão logo entrassem na puberdade e vinculavam à condição de mulher à obediência ao homem, inclusive nas relações sexuais (Brasil, 2022a).

Diversos depoimentos apontam que um dos principais líderes da comunidade seria o responsável por iniciar crianças de até 10 anos na vida sexual (Brasil, 2022a). Conforme trecho do depoimento do sobrevivente R.S.P.A, “D. realiza sexo oral com meninas de 10 a 11 anos na comunidade; que a atual esposa deve ter uns 17 anos” (Brasil, 2022a, p. 39). (o nome foi abreviado). Outros depoimentos seguem no mesmo sentido, como o de A.S.C.:

(...) que contaram ao depoente que algumas meninas iam para a casa de D. para serem ensinadas a fazer sexo oral em D.; que A. e G. moraram com D. e disseram que presenciaram essa situação de abuso sexual; que as meninas tinham 10, 11, 12 anos (...) (Brasil, 2022a, p. 32). (os nomes foram abreviados)

Trechos do caderno reforçam a situação de abuso sofrida pelas mulheres e crianças, corroborando as versões das testemunhas:

Figura 2 - “Mestre Du” é como é conhecido o líder, igualmente citado nos depoimentos, apontado como responsável pelos abusos às crianças e adolescentes

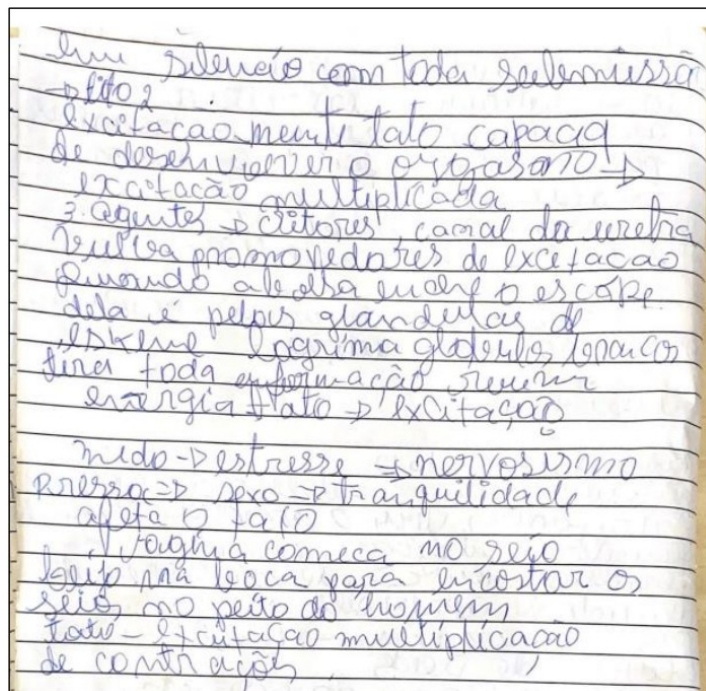


Como se faz a verdadeira cheupada,
se não tiver fluido líquido não
é sexo mestre por experiência
garganta profunda

Outro ponto ensinado às mulheres era a submissão aos homens. Havia uma crença que a desobediência daria espaço à possessão por demônios (Brasil, 2022a). Não sendo suficiente, a pessoa desobediente, ou rebelde, estaria sujeita ao julgamento por tribunal paralelo chamado de “Conselho” (Brasil, 2022b), e composto pelos membros da liderança da comunidade, onde estaria sujeita a sanções diversas, de natureza física ou psicológica, fato que resultou na condenação de líderes pelo crime de tortura (art. 1º da Lei nº 9.455/97) (Brasil, 1997).

Trechos dos cadernos apreendidos, contendo instruções para a realização atos sexuais, indicam que essa submissão também se estende para a vida íntima das mulheres da comunidade:

Figura 3 - Silêncio e submissão durante a relação sexual



Outros trechos contêm anotações sobre a necessidade de “educar as crianças até elas se tornarem boas esposas” (Brasil, 2022a, p. 37) e que “a ideia de direitos iguais para as mulheres (...) tá chegando ao inferno” (sic) (Brasil, 2022a, p. 40).

A poligamia, por sua vez, se desdobrava somente em poliginia – apenas os homens estavam autorizados a possuir mais de uma mulher, nunca o contrário. Nesse sentido foi apontado pela Juíza do Trabalho Aline Pereira, em entrevista concedida em 14 de agosto de 2023:

Existe um processo de discriminação estrutural que pode ser percebido tanto nas dinâmicas de relacionamento – por exemplo, a poligamia é unilateral: os homens podem ter várias mulheres, mas não há notícias de mulheres com vários homens.

Concatenando os relatos citados, os homens da Comunidade poderiam ter várias mulheres como esposas, bastando uma determinação dos líderes, e essas mulheres, que haviam sido previamente ensinadas a serem submissas e a satisfazer o homem sexualmente, não poderiam recusar o matrimônio. É nesse contexto que os homens se tornam trabalhadores em situação análoga à de escravo dos líderes, para que possam

escravizar sexualmente mulheres. A Procuradora do Trabalho Tathiane Menezes chega à conclusão semelhante em sua entrevista, concedida em 2 de agosto de 2023:

A ideia é que os homens fossem o mais obediente possível para que eles tivessem as atividades pelas quais eles queriam gerar lucro... para que os homens desenvolvessem as atividades (...). Dinheiro não existia, então eles tentavam, de alguma forma, estimular os homens a obedecerem às ordens através de dar mais de uma mulher (...).

Apesar a existência de homens com até 8 mulheres, foram encontrados poucos homens solteiros na comunidade. Isso ocorria pela desproporção entre homens e mulheres da comunidade, com uma prevalência muito maior de mulheres, como afirma a Auditora-Fiscal do Trabalho Vanusa Vidal Zenha:

Havia homens com 4, 5, 7, 8 mulheres e alguns solteiros. Isso causou estranheza. Eles não fazem a menor questão de atrair novos homens para a comunidade. Eles queriam atrair sempre novas mulheres.

Este alto número de mulheres era garantido tanto pela utilização das meninas e mulheres que haviam nascido ou crescido na própria comunidade, quanto por meio de um aliciamento constante, realizado no bar, por meio do qual se fazia o convencimento de frequentadoras do sexo feminino em situação de vulnerabilidade a se juntarem à comunidade, fato que facilitava a persuasão, conforme relatado pela Procuradora do Trabalho Tathiane Menezes:

Tinha muito mais mulher. Conversei homens solteiros, mas muito poucos (...). Eles tentavam mesmo cooptar várias mulheres para lá. Era como se eles tivessem delineado na cabeça que precisam de homens para o trabalho pesado (...), mas as mulheres eram muito importantes. Por exemplo, uma das meninas que eu entrevistei, tinha perdido os pais (...) eles sempre tentavam buscar meninas que estavam em situação de maior vulnerabilidade. Como o município é pequeno, pelo que a gente viu, as pessoas conhecem umas às outras, eles identificavam quais as mulheres ou meninas estavam em situação de maior vulnerabilidade e tentavam cooptar, ou para trabalhar no bar ou para ir para a comunidade, na zona rural.

Analisando os fatos narrados pelo prisma do feminismo marxista de Federici, temos a proposição da tese que sexo, para as mulheres, é trabalho. Segundo a autora, as mulheres foram configuradas para ser as provedoras da satisfação sexual dos homens e é esperado que as mulheres proporcionem prazer aos homens (Federici, 2019).

Gerda Lerner, ao fazer a análise da criação do patriarcado³, argumenta que a opressão e a exploração econômica da mulher estabeleceram-se a partir das suas funções sexuais e reprodutivas, por meio da transformação da sexualidade feminina em mercadoria e da sua força de trabalho, especialmente quanto ao seu poder reprodutivo, como meio de acesso econômico a recursos e pessoas (Lerner, 2019).

Para Lerner, a cooperação das mulheres foi e é condição fundamental para o funcionamento do patriarcado e busca-se assegurar essa cooperação de diversas formas, como doutrinação de gênero, negação de acesso à educação e ao conhecimento da própria história, restrições e coerções, discriminação no acesso aos recursos econômicos e ao poder político, concessão de privilégios às mulheres que obedecem às regras e se enquadram na definição de “respeitabilidade” etc. (Lerner, 2019, p. 272)

Na Comunidade Lucas, verificou-se que tais elementos de dominação foram amplamente utilizados tanto como forma de manter as mulheres nas condições em que viviam e garantir a utilização, pelos líderes da Comunidade, do fruto do seu trabalho, inclusive da própria procriação, quanto para prover a satisfação sexual dos homens. Líderes se apropriaram de simbologias, educando meninas e mulheres para servirem os homens. As mulheres da Comunidade desde cedo aprenderam “que a mulher virtuosa acorda cedo para trabalhar” (Brasil, 2022a, p. 87) e que deveriam ser obedientes e submissas aos homens, inclusive sendo ensinadas, desde meninas, a lhes dar prazer, por meio de orientações específicas de como agir durante o ato sexual, em verdadeiras aulas de sexo, segundo os relatos.

A vida sexual também era monitorada, havendo relatos de reuniões em que foram tratados assuntos como a recusa de determinadas mulheres em fazer sexo com seus maridos ou mesmo de não serem capazes de proporcionar-lhes prazer e, como consequência, havia a ameaça ou mesmo a determinação de que essas mulheres trocassem de marido. Aos relatos transcritos nesta pesquisa, juntam-se vários outros, constantes da Ação Penal 1003228-16.2020.4.01.3907, que demonstram que meninas e mulheres deviam se sujeitar ao poder dos líderes não somente quanto ao casamento e à escolha do marido, mas também no tocante a aspectos da própria vida sexual e da procriação.

Nesse sentido, a mulher passa por processo de comodificação, na qual é usada como uma espécie de pagamento para a escravização dos homens, conforme conclusão observada pela Juíza do Trabalho Aline Pereira:

3 Lerner define patriarcado como “a manifestação e institucionalização da dominância masculina sobre as mulheres e crianças na família e a extensão da dominância masculina sobre as mulheres na sociedade em geral” (Lerner, 2019, p. 294).

As mulheres eram "dadas e tiradas", nas palavras dos membros da comunidade, como premiação pela lealdade ou proximidade aos líderes. (...) Se um homem desagradava o líder maior poderia perder a mulher para outro e algumas pessoas narraram essa dinâmica de forma bem enfática. (...) As meninas, após ganhar corpo e entrar na adolescência, passam por esse processo de comodificação, ou seja, são dadas e tiradas como moeda de troca.

Assim, as violações ocorridas na Comunidade Lucas vão além do casamento não consentido, mas sintetizam uma escravização da mulher ao homem. As mulheres se tornaram a moeda de troca que pagava o trabalho prestado pelos homens nas atividades que alimentam a vida diferenciada da liderança da comunidade. Com o casamento, advinha para a mulher os deveres de cuidado com o marido e manutenção da casa, mas também, e especialmente, a satisfação sexual do homem, que emerge como uma obrigação para a esposa.

Esses elementos atraem a aplicação da legislação internacional, que protegem as mulheres contra o casamento forçado e o casamento infantil, destacam-se duas convenções das internacionais das quais o Brasil é signatário, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e a Convenção sobre os Direitos da Criança.

A CEDAW estabelece, em seu artigo 16, que o Estado-Parte o dever de adotar medidas que assegurem o livre consentimento das mulheres para a realização de matrimônios (Organização das Nações Unidas, 1979). O artigo 16 da Convenção sobre os Direitos da Criança, embora não cite expressamente a vedação ao casamento forçado, igualmente resguarda as crianças de interferências arbitrárias ou ilegais em sua vida privada (Organização das Nações Unidas, 1989).

Sob o aspecto sexual, vimos que se trata de obrigação da mulher para o seu esposo a sua satisfação, inclusive com relatos de retaliações para mulheres que recusaram manter relações com seus maridos. Há também relatos diversos que apontam para utilização de mulheres como moeda para o pagamento de trabalho prestado por homens nas atividades controladas pelos líderes da comunidade, com o objetivo de lucro, atraindo também o conceito de exploração sexual (Masson, 2015).

No âmbito da legislação internacional, a Declaração e Programa de Ação de Viena de 1993, resultante da Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos, da qual o Brasil tomou parte, pede resposta particularmente eficaz para o combate à escravidão sexual (Organização das Nações Unidas, 1993). Cabe lembrar que a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 58.563/1966 (Brasil, 1966), já considerava o casamento forçado como

uma forma de trabalho escravo. Em 2002, com a adoção do Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional, a escravidão sexual passou a ser classificada como crime contra a humanidade (Brasil, 2002).

Verifica-se que, tanto a legislação nacional quanto os tratados internacionais de direitos humanos não restringem a exploração sexual à prostituição. O artigo 218-B do Código Penal (Brasil, 1940), e o artigo 244-A, do Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil, 1990), ao tratarem da exploração sexual de criança ou adolescente ou de vulnerável conceituam o tipo penal como submissão à prostituição ou a outra forma de exploração sexual. O Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Criança (Protocolo de Palermo), ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto nº 5.017/2004 (Brasil, 2004), tem disposição semelhante. Ao conceituar “tráfico de pessoas”, no artigo 3º, “a”, determina que “a exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos”.

O governo brasileiro reconhece, em publicação sobre o tráfico de pessoas que, atualmente, exploração sexual é um gênero, do qual turismo sexual, prostituição infantil, pornografia infantil, prostituição forçada, escravidão sexual, casamento forçado são espécies (Brasil, 2008a). O Fundo das Nações Unidas para a Infância (2023) adota conceito semelhante e, na sua página na Internet, no Brasil, informa que a exploração da criança para fins sexuais pode se dar “nas circunstâncias de escravidão, turismo sexual ou outras formas de abuso, como a exposição a materiais pornográficos e violações dentro do contexto familiar”. Considerando que o trabalho sexual na Comunidade Lucas tinha objetivo lucrativo e adquiriu contornos evidentes de casamento forçado e escravidão sexual, não restam dúvidas de que se trata de uma espécie de exploração sexual.

Atualmente, a Instrução Normativa n.º 2, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência (Brasil, 2021) disciplina, no capítulo V (artigos 18 a 47), os procedimentos que os Auditores-Fiscais do Trabalho devem adotar em casos de trabalho análogo à escravidão, incluindo o reconhecimento da relação de trabalho e o pagamento dos créditos trabalhistas, determinando, no artigo 20, sua aplicação em casos de exploração de trabalho sexual.

A mesma Instrução Normativa, relaciona, no Anexo II, os indicadores de submissão de trabalhador à condição análoga a de escravo. No item 1, estão descritos os

indicadores de trabalho forçado, alguns dos quais encontram-se presentes em relação à exploração sexual ocorrida na Comunidade Lucas, como o tráfico de pessoas, arregimentação e manutenção das trabalhadoras no local mediante fraude ou engano e ainda a ausência de pagamento de remuneração.

De acordo com o artigo 3º do Protocolo de Palermo, citado acima, o tráfico de pessoas se consubstancia no recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou acolhimento de pessoas, mediante a utilização de vários meios, entre os quais a coerção, ameaças, engano, a fraude, ou mesmo aproveitando-se de situação de vulnerabilidade. Os relatos constantes nos documentos analisados demonstram que os membros da comunidade utilizavam não apenas o Bar Nossa Mesa para o aliciamento, mas também arregimentavam pessoas em Belém e outras cidades no Estado do Pará, seduzindo-as com a falsa promessa de irem para um local de vivência coletiva, onde pudessem viver longe das mazelas da sociedade moderna e as mantinham no local mediante coerção e ameaças, diretas ou veladas, sem que lhes fosse paga qualquer remuneração, de forma que restou evidente a presença dos indicadores acima citados (Brasil, 2022a).

Como a exploração sexual das mulheres e meninas eram elementos essenciais na manutenção da comunidade e na garantia da lucratividade obtida pelos líderes, fica evidente que existe no local uma relação de trabalho, que deve ser reconhecida como tal e produzir os efeitos jurídicos dela decorrentes.

5. PROCRIAÇÃO E MATERNAGEM

A poucas fontes de renda da Comunidade Lucas recrudesceram a exploração dos trabalhadores e trabalhadoras da comunidade. A sentença condenatória da Ação Penal 1003228-16.2020.4.01.3907 reconhece a institucionalização do trabalho sem remuneração na comunidade como a prática ordinária de trabalho (Brasil, 2023).

Embora a abundância de força de trabalho não remunerada seja um importante angariador de recursos para a liderança da comunidade, as entrevistas com as autoridades que conduziram a ação indicaram a fraude a benefícios sociais como outra importante fonte de renda para a comunidade. Foi relatado pela Auditora-Fiscal do Trabalho Vanusa Zenha que:

de acordo com os depoimentos colhidos, os benefícios previdenciários e sociais, como o seguro-defeso, salário maternidade para pescadora artesanal, bolsa família e outros, esses benefícios são as principais fonte de financiamento do sistema e da manutenção da sociedade de fato existente

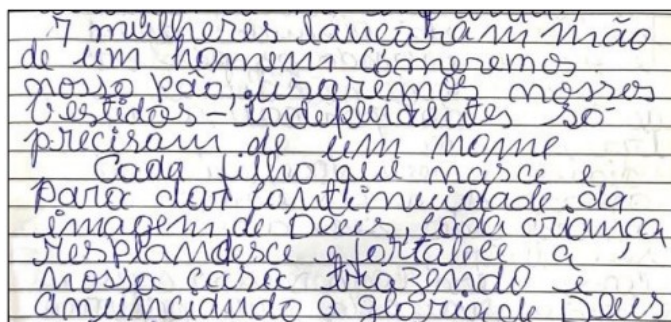
entre os líderes da comunidade. (...) À medida que eles foram conseguindo novas fontes de renda e começou a entrar dinheiro, e os líderes começaram a se destacar, eles começaram a buscar outras fontes de renda de benefícios previdenciários e sociais e tiveram que constituir essa associação de pescadores, que na verdade nunca existiu. Não tinha pesca para isso, quem pescava eram só as crianças, e era pesca para consumo ali dentro não era vendido em larga escala. Absolutamente todo mundo que alcança a maioria era cadastrado na associação de pescadores para receber o seguro defeso.

A Procuradora do Trabalho Tathiane Menezes que também atribuiu grande importância à fraude a benefícios dentre as rendas da comunidade, conjugada com o trabalho não remunerado no bar, esclarece que havia um objetivo de retorno pecuniário, por meio de fraudes a benefícios, com o incentivo à procriação para as mulheres:

O objetivo (do incentivo à procriação) é que os líderes fiquem com o valor que as mulheres recebiam a título do auxílio maternidade (...). Como se as mulheres fossem um objeto para ficarem à disposição dos homens e para a procriação. Na mansão, as crianças que vimos eram filhos de meninas muito jovens (...). A ideia era iniciar as meninas logo cedo na questão sexual para que logo elas tivessem filhos, recebessem o auxílio maternidade e eles retivessem esse valor.

O incentivo à procriação, igualmente com menção expressa no Relatório de Fiscalização (Brasil, 2022a, p. 30), também é perceptível pelas anotações constantes nos cadernos apreendidos:

Figura 4 - Referências à poligamia e à indução à procriação



7 mulheres já estão em mãos
de um homem. Comeremos
nosso pão, usaremos nossos
vestidos - independentes só
precisam de um nome
Cada filho que nasce e
para dar continuidade da
imagem de Deus, cada criança
resplandece e fortalece a
nossa casa trazendo e
anunciando a glória de Deus

Segundos relatos, a retenção e utilização de benefícios previdenciários e assistenciais pelos líderes aconteceu com vários membros da Comunidade. E.L.A., que viveu por cerca de três anos na Comunidade (Brasil, 2022a), relatou, em depoimento prestado no Ministério Público Federal, na presença do Procurador da República, Auditores-Fiscais do Trabalho e outros membros da equipe que realizou a ação, que nunca recebeu qualquer tipo remuneração e que quando ingressou na Comunidade o controle do cartão do Bolsa Família passou para o controle dos líderes.

Além dos ganhos com os benefícios assistenciais e previdenciários indevidamente apropriados, a exploração do trabalho infantil consistia em um dos retornos lucrativos com a indução à procriação.

O trabalho infantil é parte da própria filosofia de educação das crianças na Comunidade Lucas, fato relatado pelo membro da comunidade Alaércio Ramos Correia em reportagem ao Fantástico (Globo, 2022b). Relatos, constantes tanto no relatório de fiscalização como nas alegações finais do Ministério Público Federal no processo 1003228-16.2020.4.01.3907, afirmam que a partir dos 5 anos de idade os meninos já possuem obrigações de trabalho em relação a coleta de lenha e limpeza do terreno, inclusive com o manuseio de excremento de animais, atividade constante da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Decreto n.º 6.481/2008) (Brasil, 2022b) (Brasil 2008b). Atividades masculinas mais perigosas, como o corte de madeira com motosserra a caça de animais com o uso de armas de fogo são relatadas a partir dos 12 anos (Brasil, 2022a).

Para as meninas há relatos de trabalho na creche, a partir dos 6 anos de idade. O trabalho consistia no cuidado das crianças ainda mais jovens. Os adultos apenas supervisionavam o serviço, intervindo quando necessária alguma correção – batendo nas crianças com ripas grossas, conforme depoimento. O relatório de fiscalização conta, igualmente, com diversos depoimentos afirmando que meninas com até 10 anos de idade entregues para o casamento, iniciando, para estas, os trabalhos relacionados à procriação, maternagem, manutenção das residências etc. (Brasil, 2022a)

Em suma, caberia às mães não somente a gestação das crianças, mas também a maternagem nos primeiros anos de vida, até o momento em que a criança passaria a ser criada por outro membro da comunidade ou cuidada de forma centralizada, na chamada “creche”, ou mesmo entregue ao casamento, quando iniciaria um novo ciclo de reprodução (Brasil, 2022a).

Em pesquisa sobre as origens do capitalismo e a política da caça às bruxas, Silvia Federici (2023) retorna ao momento da Grande Crise europeia do século XVI e XVII,

quando uma combinação de varíola e fome dizimou a população do continente. Para a autora, a crise foi um marco inicial do controle estatal sobre o crescimento populacional e a agravou a política de caça às bruxas e controle sobre o comportamento das mulheres:

Sustento, ademais, que a intensificação da perseguição às “bruxas” e os novos métodos disciplinares que o Estado adotou nesse período, com a finalidade de regular a procriação e retirar o controle das mulheres sobre a reprodução, têm também origem nessa crise (Federici, 2023, p. 38).

A autora também verificou, para os dias atuais, a existência de uma renovada caça às bruxas na periferia do capitalismo, citando expressamente o Brasil.

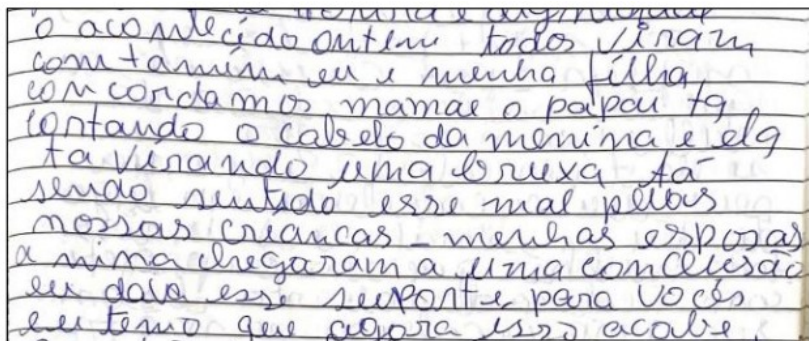
A caça às bruxas, hoje, acarreta uma nova campanha de disciplinamento para impedir que as mulheres assumam papéis mais autônomos na sociedade, para que se mantenham subservientes aos homens e ao capital, e para que possam ser expropriadas do acesso à terra. Essa campanha tem sido promovida sobretudo por seitas fundamentalistas cristãs, que atuam conjuntamente com a expansão capitalista, por meio do avanço das empresas extrativistas e dos ajustes estruturais que têm sido aplicados à economia das ex-colônias europeias (Federici, 2023, p. 20).

(...)

Ainda mais importante para este livro foi a intensificação da violência contra as mulheres, inclusive o retorno da caça às bruxas em alguns países (como, por exemplo, África do Sul e Brasil). (Federici, 2023, p. 37)

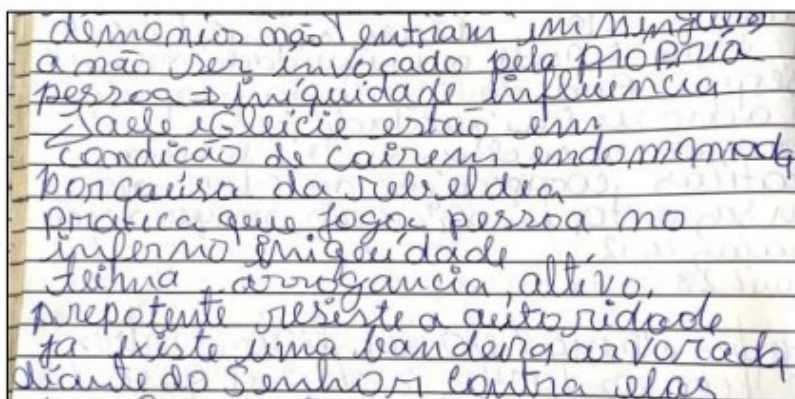
De fato, Lucas é comunidade religiosa sem ligação com qualquer igreja (Globo, 2022b) e que exerce efetivo controle sobre a capacidade reprodutiva das mulheres com o objetivo de induzir a procriação, conforme apurado por Auditores-Fiscais do Trabalho. Para exercer esse controle, a liderança da comunidade utiliza dogmas religiosos que submetem as mulheres aos homens e dispõe de um tribunal privado para coagir e sancionar os "rebeldes". De forma similar, as mulheres da comunidade são tratadas como bruxas ou endemoniadas, quando classificadas como rebeldes, isso é, quando se recusam a obedecer aos homens e aos líderes.

Figura 5 - Uma menina da comunidade com o comportamento identificado como "bruxa" foi submetida à penalidade de raspagem da cabeça, conhecida na comunidade como "carecar"



o acontecido ontem todos vieram
comtamin eu e minha filha
com cordamos mamãe o papai e
tentando o cabelo da menina e ela
ta virando uma bruxa ta
sendo sentido esse mal pelas
nossas crianças - minhas esposas
a mina chegaram a uma conclusao
eu da esse suport e para voces
eu tempo que agora isso acaba

Figura 6 - Anotações indicam que a "rebelião" e a resistência à autoridade seria causas para estar "endemoniado"



demonios não entram em meninas
a não ser invocado pela própria
pessoa - iniquidade influencia
Ja ele Gleicie estão em
condicao de cair em endemoniada
por causa da rebelião
pratica que foge pessoa no
inferno iniquidade
leitura arrogancia altivo
prepotente resiste a autoridade
ta existe uma bandeira arvorada
diante do Senhor contra elas

A procriação tinha, portanto, papel central na dinâmica de funcionamento da Comunidade e no enriquecimento dos seus líderes, havendo grande incentivo para que as meninas e mulheres tivessem filhos, tendo sido constatado a existência de muitas crianças no local. Como já relatado anteriormente, as mulheres não tinham seus filhos por vontade própria, mas sim por determinação dos líderes, que dispunham de um sistema coercitivo para executar suas decisões.

De fato, a procriação forçada foi comum em toda América, especialmente no interregno entre a extinção do tráfico de escravos e a abolição da escravatura, por meio dos chamados escravos reprodutores (Gomes, 2022). Nesse período, a escassez de mão-de-obra escrava importada da África induziu os senhores de escravos a

estabelecerem “fazendas reprodutoras de gente” (Gomes 2022, p. 448). O papel das escravas seria a da gestação e dos cuidados nos primeiros anos de vida, sendo comum que os filhos fossem separados de suas mães após o parto para o maior lucro dos escravocratas com o aluguel de amas de leite (Gomes, 2022).

Atualmente, o compromisso no combate à gravidez forçada foi acertado na Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos, constando da Declaração e Programa de Ação de Viena de 1993 (Organização das Nações Unidas, 1993), sendo igualmente classificado como crime contra a humanidade, conforme artigo 7º, item 1, alínea “g”, do Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional (Brasil, 2002).

O Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional define a gravidez à força como aquela que tem por propósito cometer violações graves do direito internacional, como é a exploração do trabalho forçado e outras formas de redução de pessoa à condição análoga à de escravo, constantes de diversos diplomas internacionais, em especial as Convenções 29 (Organização Internacional do Trabalho, 1930) e 105 (Organização Internacional do Trabalho, 1957) da Organização Internacional do Trabalho.

Interessante observar que o Estatuto de Roma inclui a gravidez forçada como uma forma de violência no campo sexual. Por sua vez, o Anexo II da Instrução Normativa n.º 2 de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, que estabelece os indicadores da ocorrência de trabalho em condições análogas às de escravo inclui em seu rol a “agressão sexual no contexto da relação de trabalho”, abrindo espaço interpretativo para inclusão desta atividade dentre as que fundamentam a caracterização daquele tipo de exploração.

No mais, os demais indicadores da existência de trabalho análogo ao escravo constantes da Instrução Normativa n.º 2 de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, e mencionados no anterior, aplicam-se também para os casos de gravidez forçada.

6. CONCLUSÃO

A partir da diferenciação entre trabalho produtivo e reprodutivo adotada pelo feminismo marxista, e em especial por Silvia Federici, foi possível identificar que o relatório de fiscalização aborda, em seus diversos momentos, a ocorrência de exploração de cinco formas de trabalho reprodutivo: preparo de refeições; serviços de costura; cuidado de crianças; casamento forçado e trabalho/exploração sexual de mulheres adultas, adolescentes e crianças; e a procriação e maternagem.

Embora seja possível identificar relatos das cinco formas citadas de trabalho reprodutivo na Comunidade Lucas, apenas o preparo de refeições, os serviços de costura e o cuidado de crianças foram incluídas entre as atividades da sociedade, classificadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho como atividades-meio da sociedade de fato.

Para as demais atividades foi realizada ampla pesquisa doutrinária e legislativa, bem como entrevistas com autoridades que conduziram a operação para avaliar se as demais atividades (casamento forçado e trabalho/exploração sexual de mulheres adultas, adolescentes e crianças; procriação e maternagem) poderiam ser igualmente classificadas como parte das atividades da sociedade de fato.

As entrevistas mostraram que a ausência das tarefas no rol das atividades-meio guarda mais relação com o momento processual das investigações do que a com discordância teórica de seu cabimento.

Por sua vez, pesquisa doutrinária e legislativa teve por objetivo verificar se havia, dentro da conceituação apresentada por Ronald Dworkin, argumentos de princípios capazes de embasar uma responsabilização trabalhista para as tarefas ausentes da lista das atividades-meio.

Em ambos os casos foi possível vincular as explorações às normas de proteção internacionais e nacionais, das qual se destaca a Instrução Normativa n.º 2 de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência. A aplicação da Instrução Normativa n.º 2 tem por consequência o reconhecimento das relações como de natureza trabalhista, atraindo, em favor das vítimas, suas normas de proteção e, aos infratores, suas penalidades.

Embora os resultados possam ser considerados restritos, pois ocorridos em um caso em que foi constatada a exploração de trabalho em condições análogas às de escravo, apontam para a confirmação de diversos argumentos apresentados pelo feminismo marxista sobre a exploração do trabalho reprodutivo da mulher. Nesse sentido, os resultados podem ajudar a compreender o impacto de políticas públicas de reconhecimento e proteção da importância do trabalho reprodutivo, a exemplo da iniciativa argentina de proteção previdenciária a essa classe de trabalhadoras e à campanha *Wages for Housework*.

Conclui-se pela importância e relevância da pesquisa para a confirmação das teses feministas marxistas do trabalho, confirmando também a atualidade dos argumentos apresentados. Inobstante, remanescem diversos objetos que não puderam ser aprofundados nesse trabalho devido ao recorte temático do problema inquirido, dos quais destacamos: a comodificação das mulheres e sua utilização como moeda de pagamento para o trabalho escravo dos homens; o impacto da ausência de uma escola regular e da

convivência com pessoas fora da comunidade para toda uma geração de crianças e seus sistemas de crenças; a confrontação da organização hierárquica, do código de condutas e do tribunal privado da comunidade com a teoria do pluralismo jurídico, a omissão estatal durante as décadas de existência da Comunidade Lucas, entre outros.

REFERÊNCIAS

BOTTOMORE, Tom. Dicionário do Pensamento Marxista. Traduzido por: Waltensir Dura. Editora Zahar, 2013. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7049739/mod_resource/content/1/Bottomore_dicion%C3%A1rio_pensamento_marxista.pdf. Acesso em setembro de 2023. E-book. Não paginado.

BRASIL DE FATO. **Aposentadoria por maternidade representa conquista dos feminismos na Argentina.** 30/07/2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/07/30/aposentadoria-por-maternidade-representa-conquista-dos-feminismos-na-argentina>. Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848**, de 7 dez. de 1940. Código Penal. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 24 set. 2023.

BRASIL. Lei 12.527, de 18 nov. de 2011. **Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em 23 set de 2023.

BRASIL. **Lei 8.069**, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 24 set. 2023

BRASIL. **Lei 9.455**, de 7 de abril de 1997. Define os crimes de tortura e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19455.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas.** 2 ed. Brasília, 2008. Disponível em <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-protecao/trafico-de-pessoas/publicacoes/artigos/2008cartilhapanep-5.pdf>. Acesso em set. de 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho em Condições Análogas às de Escravo. **Relatório de Fiscalização Bar Nossa Mesa de Bar e Comunidade Lucas**. 24 de outubro de 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Instrução Normativa n.º 02**, de 8 nov. 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/PDFINn2de8denovembrode2021compilado29.12.2022.pdf>. Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Ação Penal 1003228-16.2020.4.01.3907**. Procuradora da República Manoela Lopes Lamenha Lins Cavalcante, 29 de novembro de 2022. Disponível em <https://pje1g.trf1.jus.br/consultapublica/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/listView.seam?ca=ee40807f511abbed6e06882e5f80135be7eec8446d847878>. Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n.º 4.388**, de 25 set. 2002. Promulga o Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4388.htm. Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n.º 5.017**, de 12 mar. 2004. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm. Acesso em: 23 de set. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n.º 58.563**, de 1º jun. 1966. Promulga a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1966/D58563.html#:~:text=DECRET O%20N%C2%BA%2058.563%2C%20DE%20I%2C%BA,Aboli%C3%A7%C3%A3o%20da%20Escravatura%20de%201956. Acesso em 23 de set. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n.º 6.481**, de 12 jun. 2008. Regulamenta os artigos 3o, alínea “d”, e 4o da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em: 23 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (1. Região). **Habeas Corpus 0032782-02.2017.4.01.0000**. Relator: Desembargador Federal Ney Bello, 29 de agosto de 2017.

Disponível em: <https://arquivo.trf1.jus.br/PesquisaMenuArquivo.asp?p1=00327820220174010000&pA=&pN=327820220174010000>. Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. Vara Federal Cível e Criminal da Subseção Judiciária de Tucuruí-PA. **Ação Penal 1003228-16.2020.4.01.3907**. Julgador: Juiz Federal Substituto Diogo da Mota Santos, 16 de março de 2023. Disponível em <https://pje1g.trf1.jus.br/consultapublica/ConsultaPublica/DetalleProcessoConsultaPublica/listView.seam?ca=ee40807f511abbed6e06882e5f80135be7eec8446d847878>. Acesso em: 23 set. 2023.

COMUNIDADE LUCAS. **Como chegar à comunidade Lucas**. Disponível em: <http://lucasminhacomunidade.blogspot.com/>. Acesso em: 02 ago. 2023.

DWORKIN, Roland. **Levando os direitos a sério**. Tradução por: Nelson Boeira. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2002.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa: Mulheres, corpo e Acumulação Primitiva**. Traduzido por: Coletivo Sycorax. 2. ed. São Paulo: Editora Elefante, 2023. E-book.

FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução: Trabalho Doméstico, Reprodução e Luta Feminista**. Traduzido por: Coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2019. E-book.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. **Combate ao abuso e à exploração sexual infantil**. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/blog/combate-ao-abuso-e-a-exploracao-sexual-infantil>. Acesso em: 23 set. de 2023.

FURNO, J. da C. **O Trabalho das Mulheres: entre a produção e a reprodução social**. In: VIII Colóquio Internacional Marx e Engels, 2015, Campinas. Anais do VIII Colóquio Internacional Marx e Engels. Campinas: CEMARX, 2015. v. v1.

FURNO, J. da C. **O Trabalho das Mulheres: entre a produção e a reprodução social**. In: VIII Colóquio Internacional Marx e Engels, 2015, Campinas. Anais do VIII Colóquio Internacional Marx e Engels. Campinas: CEMARX, 2015. V. v1.

GLOBO. Comunidade Lucas: **‘Inventaram uma lei que as meninas de 12, 13 anos moravam todas com o líder’**. 20/09/2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2022/09/20/comunidade-lucas-inventaram-uma-lei-que-as-meninas-de-12-13-anos-moravam-todas-com-o-lider.ghtml>. Acesso em: 02 ago. 2023.

GLOBO. **Fantástico**. 18/09/2022. Disponível em: <https://globoplay.globo.com/v/10947108/>. Acesso em: 23 set. 2023.

GOMES, Laurentino. **Escravidão, Volume III: Da Independência do Brasil à Lei Áurea**. Rio de Janeiro: Editora Globo Livros, 2022. E-book.

GUILLAUMIN, Collete. **Racism, sexism, power, and ideology**. Londres; Nova York: Routledge, 2003, apud ALVES, Clarissa. O Trabalho Reprodutivo Sob o Capital: Mulheres, classe e raça no trabalho doméstico e no cuidado. Belo Horizonte: Editora Letramento, 2021.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho, in **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

LERNER, Gerda. **A Criação do Patriarcado**: História da Opressão das Mulheres pelos Homens. Tradução por: Luiza Sellera. São Paulo: Editora Cultrix, 2019. E-book.

MASSON, Cleber. **Direito Penal Esquemático vol. 3**: parte especial arts. 213 a 359-H. 5. ed. São Paulo: Editora Método, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 23 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Crianças**, 1989. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 23 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e Programa de Ação de Viena**, 1993. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_viena.pdf. Acesso em: 23 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 105**, 1957. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 29**, 1930. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

PREREIRA, Aline Fabiana Campos; Cardoso, Lys Sobral (no prelo). **Escravas da fé**: um estudo de caso de casamento forçado induzido por crença religiosa no Pará.

ZANELLA, L. **Metodologia de Pesquisa**. Florianópolis: Editora da Universidade Federal de Santa Catarina, 2013.

Data de submissão: 24/10/2023

Data de aprovação: 12/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

O viado e a Justiça do Trabalho: Um estudo de caso sobre a homofobia e o preconceito em sentença

The queer individual and Labor Justice: A case study on homophobia and bias in legal sentence

Leandro Carvalho

Auditor-Fiscal do Trabalho. Doutorando em Serviço Social pela Universidade Federal de Alagoas - UFAL. <https://orcid.org/0000-0003-0424-5534>

Andreza Pantoja Smith

Pós-doutora junto ao Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Doutora e Mestre em Direito (UFPA). Advogada. Professora da Graduação e Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará. Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito e Desenvolvimento na Amazônia - PPGDDA/UFPA. <https://orcid.org/0000-0002-7875-414X>

RESUMO: A busca por igualdade e garantia de direitos para pessoas com orientações sexuais não conformes com a heteronormatividade continua a enfrentar desafios significativos. Além das frequentes violências sociais, psicológicas e físicas que acometem esse grupo, é particularmente preocupante quando tais arbítrios são cometidos por membros das instituições encarregadas de combater essas práticas. O presente estudo de caso examina um incidente de violência ocorrido no ambiente laboral que, ao ser apresentado perante o tribunal, foi tratado com indiferença porque nas palavras do magistrado “para quem acredita ser a homossexualidade uma inclinação legítima, ser chamado de homossexual ou de viado deve ser tão ofensivo quanto ser chamado de heterossexual, ou de macho o é para aqueles que definem a própria sexualidade em consonância com a própria formação corpórea”.

Palavras-chave: heteronormatividade, relações de trabalho, violência.

ABSTRACT: The quest for equality and the assurance of rights for individuals with non-heteronormative sexual orientations continue to face significant challenges. In addition to the frequent social, psychological, and physical violence that affect this group, it is particularly concerning when such abuses are committed by members of institutions whose aim is combating these practices. This case study examines an incident of violence that occurred in the workplace, and, when brought before the court, was treated with indifference. This was due to the judge's statement in which he claimed that 'for those who believe homosexuality is a legitimate inclination, being called homosexual or 'faggot' should be as offensive as being called heterosexual or 'macho'; is for those who define their sexuality in accordance with their own physical attributes'.

Keywords: heteronormativity, labor relations, violence.

1. INTRODUÇÃO

A convivência em sociedade retirou do ser humano o instinto primitivo da resposta violenta quando agredido, delegando ao Estado uma série de atribuições, dentre elas o controle e a mediação dos conflitos. Quando o ladrão rouba o dinheiro de uma vítima, não se permite que, no exercício arbitrário das suas próprias razões, ela faça justiça pelas suas mãos, para satisfazer pretensão¹. É o Estado, por intermédio dos seus poderes e instituições, que fará a justiça e a reparação do dano. No caso em tela, é esperado que o agente do Estado, o policial, prenda o meliante e devolva o dinheiro à vítima. Em nenhuma hipótese, se espera ou se aceita que aquele furete as poucas moedas que restaram nos bolsos de quem já teve seus direitos vilipendiados.

Nas relações de trabalho, é função da Justiça do Trabalho mediar e pacificar conflitos entre o capital e o trabalho, inclusive no que tange ao dano material, dano moral e questões de interesse coletivo. Tal competência de atuação dessa Justiça Especializada se encontra no art. 114 da Carta Magna. Quando o patrão subtrai direitos do empregado, podendo causar, inclusive, danos morais, o trabalhador não pode fazer justiça com as próprias mãos. Deve levar sua pretensão ao conhecimento do agente de Estado, o magistrado. É esperado que ele venha ressarcir a vítima do

1 Código Penal. Exercício arbitrário das próprias razões. Art. 345 - Fazer justiça pelas próprias mãos, para satisfazer pretensão, embora legítima, salvo quando a lei o permite: pena - detenção, de quinze dias a um mês, ou multa, além da pena correspondente à violência. parágrafo único - Se não há emprego de violência, somente se procede mediante queixa.

dano sofrido. Em nenhuma hipótese, no caso de flagelo moral, se aceita que aquele fure os vinténs de dignidade que restaram à vítima.

O caso em análise trata de querela ajuizada na 9ª Vara do Trabalho de Maceió e julgada em grau de recurso pela segunda turma do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. Em síntese, um trabalhador demanda, entre outros pedidos, indenização por danos morais, alegando que vinha sendo assediado pela sua supervisora que lhe perseguia e lhe discriminava por sua orientação sexual. Nos depoimentos colhidos e na própria sentença é notória a utilização da multicitada expressão “viado”², empregada, tanto no discurso direto, como no indireto, para depreciar o trabalhador.

O caso a ser analisado nos traz perplexidade e indignação ao, infelizmente, constatar a existência de preconceito, que se fantasia de erudição rasteira, justamente por membro do poder Judiciário que deveria combater aquela pecha social. As conclusões do presente estudo podem indicar caminhos para esse necessário enfrentamento e desvelamento de condições discriminadoras. A escolha do tema se justifica pelos desafios e pelo atual estado da arte da produção acadêmica sobre o tema empregabilidade LGBTI+³ no Brasil.

Na segunda seção deste trabalho serão apresentados os conceitos de igualdade e discriminação de gênero, bem como os debates sobre esses institutos aplicados nas relações de trabalho. Busca-se a pesquisa nas referências disponíveis, incluindo a Carta Magna e legislação infraconstitucional aplicável, bem como o levantamento teórico na doutrina, jurisprudência e na academia. Ainda, se apresenta o debate a respeito dos limites que devam ser impostos à liberdade de expressão e de manifestação de pensamento frente a outros valores constitucionais. Demonstra-se que os valores da dignidade humana e da igualdade, da honra e da intimidade, todos contemplados pelas normas constitucionais e que definem os fundamentos e os objetivos fundamentais da República, não podem ser menosprezados pela suposta liberdade de expressão, impregnada de preconceito e de ódio.

Posteriormente aos debates conceituais, utiliza-se o método do estudo de caso que, compatível com a pesquisa jurídica, afastando a mera repetição de teorias já sedimentadas, ser, efetivamente, reflexo de transformações sociais e, ao mesmo tempo, solução para problemas reais, sem deixar, obviamente, de desmerecer o aporte bibliográfico essencial seu embasamento (Tassigny et al.; 2016; Silvia; Oliveira;

2 Segundo o dicionário Priberam (2023), a palavra que designa o homem homossexual seria “veado” ao invés de “viado”. Entretanto, preferiu-se utilizar a segunda em consonância as 13 (treze) vezes que aparece na sentença analisada.

3 Em que pese a sua constante atualização, preferiu-se utilizar a sigla LGBTI+ no presente artigo em consonância ao “Dossiê 2022 - Mortes e Violências contra LGBTI+ no Brasil”.

Silva, 2021). Assim, o caso será apresentado com o debate das peças processuais disponíveis nas consultas públicas. A ata de audiência, que consigna os depoimentos do autor e do reclamado, bem como dos interrogatórios de ambas as testemunhas; a sentença proferida no primeiro grau de jurisdição e o Acórdão que reformou a decisão serão apresentadas e analisadas.

A sentença que declarou improcedente a demanda da vítima tem destaque especial na referida análise. Em que pese a verificação das regras processuais, inclusive na observância da necessária celeridade, o conteúdo da sentença fantasia-se de valores supostamente fundamentados na igualdade, mas que, em verdade, declaram expressões e pensamentos arraigados no preconceito e na intolerância. Dessa forma, a análise proposta se alinha ao objetivo principal do presente texto: denunciar como a discriminação com o público LGBTI+ se manifesta no mercado de trabalho e por intermédio dos representantes das instituições do Estado. É necessário desvelar a discriminação no ambiente de trabalho, enfrentar a naturalização de práticas criminosas e denunciar como preconceito o registro em uma sentença judicial de que denominar alguém de “viado” é tão ofensivo quanto chamar alguém de “macho”. Paralelamente, se faz necessário entender a deturpação das supostas fundamentações jurídicas, filosóficas, bem como da literatura que foram utilizadas de forma distorcida na sentença para justificar exatamente o oposto do que normatizam e da visão de mundo dos autores originais. Ainda, o caso será cotejado com as recomendações contidas no protocolo para julgamento com perspectiva de gênero emanado pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

Em que pese a reforma da sentença a fim de restabelecer justiça ao caso, há dúvidas se os valores de indenização consignados no Acórdão são suficientes para compensar os danos causados à vítima, se as garantias e prerrogativas do juízo são escusas para ofensas à dignidade das partes e para a livre manifestação da liberdade de expressão em termos que afrontem outras garantidas basilares previstas na Carta Magna e, ainda, quais os remédios existentes para sanar os males da discriminação quando perpetrada pelos membros do Estado.

Por fim, são apresentadas as conclusões e sugestões para a elaboração de trabalhos futuros sobre o tema e que venham a servir de inspiração para outros operadores de direito que estejam, porventura, experimentando problemas semelhantes quanto ao tema da discriminação. Também serão realizadas críticas sobre as atuais barreiras institucionais que nos afastam da construir de uma sociedade livre, justa e solidária que promova o bem de todos, sem preconceitos e discriminação.

2. IGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Em um Estado Democrático de Direito, a igualdade de todos deve ser garantida na lei e nos fatos. Porém, há grupos humanos que são menores em número ou na sua expressão econômica ou política, e por isso são tratados pela sociedade não apenas como diferentes, mas desiguais e “menores” em direitos. Dessa forma, faz-se mister garantir que as políticas públicas pavimentem as avenidas que podem ser percorridas para que o respeito à diferença, como afirmação do valor da diversidade, e a promoção da efetiva igualdade, possam afiançar a todos o pleno gozo dos direitos fundamentais, sem qualquer distinção, inclusive as de sexo, raça, origem, etnia, religião ou orientação sexual (Brasil, 2003, p. 9).

Cumprir destacar que nossa Carta Magna estabelece que a República Federativa do Brasil tem como fundamento a dignidade da pessoa humana (III, art. 1º) e que são seus objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (I, art. 3º) e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (IV, art. 3º). Nos direitos individuais, consigna a Constituição que 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 (art. 5º).

Quanto à questão da orientação sexual, pode-se argumentar que ela não está garantida na Constituição. Entretanto, Rios (2001, p. 162) entende que não precisaria estar, uma vez que a orientação sexual é um problema de todos. O autor afirma que todos têm orientação sexual.

Quando me refiro à proibição de discriminação por orientação sexual, não estou me referindo ao direito dos heterossexuais, mas ao direito de todos. Nessa perspectiva, a explicitação dos critérios só reforça essa questão, pois são critérios exemplificativos.

Às vezes, brinco com meus alunos dizendo que a Constituição não proíbe a discriminação por calvície. Evidentemente, ninguém se pergunta se os calvos podem ser discriminados juridicamente, porque na Constituição isso não está escrito, o que revela que a questão é outra. Quando a Constituição fala da proibição de discriminação por motivo de sexo, na verdade está fazendo uma declaração de proibição de discriminação por orientação sexual explícita. Em que sentido? A discriminação por motivo de orientação sexual pode ser entendida logicamente como uma espécie de discriminação por motivo de sexo. Por quê? Caso João se relacione com Maria, será

tratado de uma forma; caso se relacione com José, será tratado de forma diferente. Nesse exemplo, fica evidente que o sexo da pessoa com quem João se relaciona é que determinará o tratamento por ele recebido.

Nesse sentido, é evidente que a discriminação por orientação sexual é uma espécie de discriminação por motivo de sexo. Não faz mal que venha uma emenda constitucional e acrescente isso. Inclusive já existem projetos no Congresso Nacional nesse sentido. Servirá para reforçar. É realmente necessário? Do ponto de vista estritamente jurídico, não. Basta que a Constituição seja aplicada e interpretada adequadamente (Rios, 2001, p. 162).

Ainda sobre o status constitucional do tema, a CFRB/88 determina que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (XLI, art. 5º) e que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei (XLII, art. 5º). Nesse sentido, é a Lei nº 7.716/89 que define em seu artigo 1º que “serão punidos, na forma desta lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”.

Segundo Capez (2021), em que pese a larga abrangência daquela lei, os atos de intolerância e preconceito dos dias atuais nos mostram que nem todas as formas de segregação foram nela contidas. Exemplos clássicos são os atos de homofobia e transfobia que, por não estarem presentes no seu texto, foram objeto de debate pelo STF.

Conforme o autor, em julgamento do MI 4733/DF, a corte reconheceu a omissão do Congresso Nacional em elaborar lei específica para criminalizar a discriminação e o preconceito por orientação sexual e identidade de gênero. Na ADO 26/DF, garantiu eficácia geral e efeito vinculante à mora inconstitucional do Congresso Nacional em elaborar lei específica de combate à discriminação e o preconceito por orientação sexual e identidade de gênero, cientificando o Poder Legislativo de sua inoperância, nos termos da CF, artigo 103, §2º, e artigo 12-H, Lei 9.869/99. Desta forma, utilizando-se do instrumento da interpretação conforme a Constituição, interpretou os incisos XLI e XLII do artigo 5º, CF, como "mandados constitucionais incriminadores", de forma que as condutas homofóbicas e transfóbicas são espécies do gênero “racismo social”, consubstanciado na segregação e inferiorização de um segmento da sociedade. Assim, até que haja legislação específica, a Lei 7.716 terá incidência para a discriminação e preconceito por orientação sexual ou identidade de gênero (Capez, 2021)⁴.

4 Essa interpretação do STF, embora elogiável em seu mérito, não deixa de ser afrontosa ao princípio da legalidade estrita, base de sustentação do Estado de Direito. Enganosa pelo benefício imediato que gera, é perigosa no que tange ao precedente de o Poder Judiciário conferir-se a capacidade de legislar e criar tipos penais, bem como admitir explicitamente a analogia e interpretação extensiva em norma penal incriminadora (Capez, 2021).

2.1. PERSPECTIVA INDULGENTE DA DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL

Rios (2001, p. 157) destaca que mesmo as pessoas que se dedicam ao estudo do tema da discriminação por orientação sexual, tentando reconhecer direitos ou avançar na discussão e na efetividade dos direitos fundamentais, trabalham com uma perspectiva, a qual denomina de discurso tolerante, indulgente e heterossexista. Para o autor, essa perspectiva relaciona a questão a pessoas dignas de pena, para as quais se deveriam conceder alguns direitos.

Costumo comparar essa situação a uma casa onde há vários móveis, em que um não combina com os outros, mas não será jogado fora. Deveremos, então, encontrar um lugar em que ficará razoável, ou seja, concederemos um certo espaço a esse móvel (Rios, 2001, p. 157).

O autor afirma que a mesma tolerância indulgente ocorreu ao longo das décadas de debate do feminismo que considera o princípio da igualdade simplesmente da perspectiva do discriminador. Alega que quando nos referimos a esse princípio como o que proíbe a discriminação, ou seja, como princípio antidiscriminatório, estabelecemos que há um padrão, que é o patamar, a partir do qual tudo deverá ser referenciado e ao qual outros devem ser conformados (Rios, 2001, p. 157):

Essa é a visão simples do princípio da igualdade, limitado ao princípio da antidiscriminação. Trata-se, evidentemente, de um avanço, mas precisamos ir além e interpretar o princípio da igualdade também como princípio da anti-subjugação, que se relaciona com o da igualdade e o da dignidade da pessoa humana, estabelecendo que se deve conferir igual reconhecimento, igual valor às pessoas, independentemente de sua condição, o que difere totalmente de se eleger um padrão ao qual os dessemelhantes devam ser equiparados (Rios, 2001, p. 157).

A perspectiva de que determinados grupos de dessemelhantes deveriam estar referenciados ao padrão, no caso do homem branco heterossexual, carrega em si própria uma contradição: em que pese ser antidiscriminatório e capaz de fazer pequenas concessões ao grupo dos oprimidos, os mantém sob o julgo e à margem dos seus discriminadores. Nesse sentido, a violência no discurso preconceituoso é uma das formas mais translúcidas da segregação e desprezo pelo que não é o patamar aceitável pelo discriminador.

2.2. A VIOLÊNCIA DO DISCURSO PRECONCEITUOSO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL

Segundo Cittadin e Lino (2018), a utilização de palavras do cotidiano como o objetivo de inferiorizar ou menosprezar o outro é uma prática habitual. Para os autores, palavras de uso comum tomam novos significados a partir do contexto linguístico em que se inserem. Tais vocábulos que, por vezes, têm ares inocentes adquirem nova carga semântica vista quase como natural, mas, na verdade, as associações de tais palavras a xingamentos não é algo normal e positivo.

O preconceito se manifesta nos atos do cotidiano, muitas vezes escondidos nos hábitos daquele que, mesmo não se vendo como opressor, acaba por segregar e relegar à margem da sociedade o que não lhe é reconhecido como normal, como padrão, como aceitável. A violência verbal cotidiana é uma forma de preconceito. Ela é uma forma de violência não físico-visível que se apresenta na forma de se dirigir, no caso em tela, aos homossexuais masculinos, com xingamentos ou outras expressões que têm seu sentido modificado para humilhar, subalternizar e, até mesmo, negar o acesso aos serviços e às políticas públicas (Ribeiro; Mendes, 2021, p. 248).

Nesse sentido, Oliveira (2017, p. 98), afirma que a “bicha” nasce do discurso:

Antes mesmo de adquirirmos consciência do potencial repressivo que esse termo tenta impor, ele é lançado como um torpedo que tenta um aniquilamento. Um grito que ecoa do outro lado da rua ou no pátio da escola, um desenho tosco na parede de um banheiro público, uma pregação religiosa: Bicha! (Oliveira, 2017, p. 98).

Barbie, biba, bicha, desmunhecado, fresco, galinha, viado e tantos outros nomes são utilizados pela sociedade para se referir, de forma depreciativa, aos homossexuais masculinos, especialmente os mais afeminados, aqueles com traços finos, vestuário refinado e gestualidade delicada. Homens com atributos físicos e comportamentos associados ao feminino.

O termo “viado”⁵ é provavelmente o mais utilizado dentro e fora da comunidade LGBTI+ (Cittadin; Lino, 2018). A sociedade estabeleceu relações dicotômicas com o significado pejorativo da expressão “viado”, de modo que um passou a nutrir a carga homofóbica do outro. Ela é um termo pejorativo que caracteriza um homossexual

5 O termo é comumente utilizado com esta grafia, apesar de que, segundo o dicionário Priberam (2023), a palavra que designa o homem homossexual seria “veado” ao invés de “viado” e possui origem etimológica duvidosa. A palavra “viado”, ainda de acordo com o dicionário Priberam, apenas designaria um tipo de tecido.

masculino por pessoas que manifestam a ideia de que “ser gay é errado” é “contra os padrões naturais” ou é algo “desviante”.

Todavia, quando coletivos não heterossexuais ressignificam essa palavra, conferindo-lhe um sentido, completamente, diferente do primeiro, eles estão buscando produzir outras representações sociais sobre a homossexualidade, como forma, inclusive, de desconstruir, enfrentar, ou se posicionar frente aos valores e ideais compartilhados socialmente que acreditam que a homossexualidade está vinculada a algo errado ou inferior. Nesse sentido, a palavra “viado” se transforma em marco de identidade por pessoas que compõem grupos gays e LGBTQIA+ com a finalidade de se reconhecerem entre si como indivíduos que integram o mesmo coletivo e estão unidos por uma identidade que é partilhada, formalmente, por todos, e, ainda, como resistência política (Mendes; Ribeiro, 2021):

Aí eu me reconheço como tudo: como viado, bicha, invertido, sodomita, pederasta, afeminado, afetado... As pessoas acham que isso vai me menosprezar: seu viado! Sim. Se alguém fala viadinho aí eu não gosto. Aí eu falo eu tenho 1,85 m. se vai falar alguma coisa: fale viadão! Viadinho não! Por favor! Se eu fosse um pouco mais baixo, viadinho, beleza! Mas é de viado pra viadão! Mas por que me reconhecer com essa categoria? Pra positivar o termo, não é? Essa coisa de falar que eu sou um homossexual reconhecido pela sociedade me dá uma ideia de higienização, sabe? Me dá uma ideia de transitar pelos espaços: olha lá é o Rodrigo ele é homossexual, mas é um bom professor. Não! Aquele é o Rodrigo viado que dá aulas para os nossos.... Sim, sou eu o viado, a bicha preta que dá aula pros seus filhos! Essa ideia de positivar o termo e mostrar a viadagem, a pretice dentro das licenciaturas. Nós somos poucos homens dentro do ensino médio, penso eu. Somos pouquíssimos e menos ainda viado e menos ainda bicha preta. Então a gente ali é uma fagulha, uma centelha que eu quero que as pessoas percebam. Por onde a gente passa, a gente vai trazendo outras discussões (Casteleira *apud* Oliveira, 2017, p. 118).

Pouco se sabe sobre a origem da palavra “viado” para designar o homossexual masculino de forma pejorativa. Uma das hipóteses está consignada no “Dicionário Brasileiro de Insultos”, de Altair J. Aranha:

Mamífero da família dos cervídeos quase sempre tímido e veloz. Vive em bandos. Usa-se no Brasil, com muita frequência para insultar a vítima, identificando-a como homossexual masculino. Dizem que nos tempos do Império, em praças, provavelmente cariocas, rapazes reuniam-se

alegremente, formando bando de afinidades, para, entre outros objetivos, dar atendimento a clientes ricos em busca de aventuras sexuais. Quando a polícia, que nunca foi amiga dos veados, aproximava-se para coibir a caça, eles saíam correndo, aos saltos, como fazem os cervídeos. Disso resultou a criação da alcunha que se fixou como um dos mais populares do Brasil. (Aranha *apud* Cittadin; Lino, 2018, p. 5).

Segundo Cittadin e Lino (2018), a palavra nada tem a ver com a vida sexual do animal veado, e sim por características em seu comportamento que são cruelmente comparadas as de homens homossexuais. O estereótipo da pessoa homossexual é facilmente assimilado à delicadeza e à suavidade do veado “Bambi”, personagem desenvolvido pela Walt Disney, em 1942. Assim, o comportamento do homossexual masculino está, diretamente, vinculado à imagem porque a suposta forma delicada do homem *gay* interagir, andar e expressar propicia a vinculação ao animal presente no filme. Essa associação atribui e reforça ao homem *gay* uma imagem de frágil, delicado e sensível. Ao vincular Bambi ao homem *gay*, tais particularidades lhe são atribuídas e representadas (Ribeiro; Mendes, 2021, p. 261).

O que acontece é um deslocamento semântico por modo figurativo. Por conta de alguns fatores externos, a palavra perdeu seu sentido inicial e adquiriu um caráter pejorativo. Os autores concluem que é assustador constatar que tal forma de preconceito ainda perdura, sendo perceptível na língua falada e escrita. A homofobia continua sendo um mal existente, um mal que a cada dia produz novas vítimas e oprime pessoas (Cittadin; Lino, 2018).

A ideia caricatural do viado pode ser personificada, ainda, no personagem tipo do homossexual masculino: a “bicha louca”, tão presente no teatro e na televisão de nosso país durante a Ditadura Civil-Militar (1964-1985). Trata-se de personagem como estereótipo, desmedido, desequilibrado, destemperado e de uma sexualidade descontrolada que coloca todos os homens heterossexuais, indistintamente, como possíveis parceiros sexuais. A “bicha louca” possui uma estética do excesso como parte integrante da constituição dessa personagem, única aceita no ambiente repressivo da época. Excesso esse que pode ser percebido nos aspectos tanto da graça, quanto do melodramático, ambos presentes na comicidade popular (Rocha Junior, 2021, p. 15).

Segundo Oliveira (2017, p. 99), o termo “viado” e outras expressões pejorativas também evocam um não lugar, mesmo que ela seja nomeada por alguém com muitas semelhanças (idade, raça, classe, cheiro, modo de falar, religião), mas que se apoia nas normas cis heterossexuais para se impor, demarcar o centro e promover a margem como único espaço possível. Segundo a autora, numa rápida passada de olhos por trabalhos que versam sobre

homossexualidades masculinas, uma infinidade de termos desenvolvidos, em sua ampla maioria por homens cis heterossexuais brancos, procura convencer a sociedade de que a única prática sexual aceitável era e continua sendo a cis heterossexual.

A esse público compete apenas ser eterno coadjuvante, “produto de uma sociedade hierárquica, que se divide em passivos e ativos sexuais, referente ao feminino dominado pelo masculino” (Zamboni *apud* Oliveira, 2017, p. 100). Além de estarem submetidas a apenas um local a que lhes cabe, que seja “fora dos centros formais de poder social, elas ocupam uma posição estrutural as margens da sociedade” (FRY; MACRAE *apud* Oliveira, 2017, p. 100).

Discursos religiosos, médicos e do direito ecoam por espaços variados e chegam aos ouvidos dos homens homossexuais para informar o quanto está em desacordo com as normas e como está sujeita a ações coercitivas. O que esses termos dizem é que o relacionamento sexual e afetivo entre pessoas do sexo e do gênero masculino não é humano, não é honesto e, por isso, seus sujeitos não podem ser o centro e a margem, o lado de fora é sim um lugar. O lugar para quem expressa pecado, perigo, anormalidade, fragilidade física e emocional, inadequação a determinadas atividades profissionais, falta de caráter, propensão ao crime, dificuldade de conviver em sociedade etc. (Oliveira, 2017, p. 100).

Considerando que denominar pessoas de “viado”, entre outros termos pejorativos, é uma maneira violenta de depreciar seres humanos de forma discriminatória, resta esclarecer que xingar e humilhar verbalmente não é, nem pode ser considerado um direito à liberdade de expressão, como previsto na Carta Magna.

Aliás, cumpre destacar haver limites impostos à liberdade de expressão e de manifestação de pensamento frente a outros valores constitucionais. Reale Junior (2010, p. 375) indica que são objetos de ponderação os valores consagrados nas normas constitucionais que definem os fundamentos e os objetivos fundamentais da República, os valores da dignidade humana e da igualdade, da honra e da intimidade que podem vir a ser colocados em perigo pela liberdade de manifestação de pensamento e de expressão intelectual que, por sua vez, constituem, também, pilstras sobre as quais se ergue o Estado Democrático.

Conforme o autor, própria Constituição, em seu art. 220, estatui ser plena a liberdade de expressão, observado o disposto na própria Constituição, ou seja, a submete à composição ou à sujeição a outros valores, em especial, à dignidade da pessoa humana, que constitui um valor fonte, nuclear, cujo desrespeito impede a fruição de qualquer outro direito fundamental. Como regra geral, a dignidade da pessoa humana,

a ser preservada em sua dignidade social, igual para todos (direito à não discriminação), e em sua integridade física e psíquica, devem prevalecer, mesmo diante da liberdade de expressão, malgrado seja esta importante conquista, sem a qual não se corporifica o Estado Democrático de Direito (Reale Junior, 2010, p. 398).

3. ESTUDO DO CASO

Na presente seção, será apresentado breve relato do caso, contemplando a audiência realizada, a oitiva das partes e testemunhas, os termos da sentença e o Acórdão que a reformou. Ainda, será realizada análise da sentença e dos impactos da reforma do segundo grau.

3.1. RELATO DO CASO

O caso em tela está consignado nos autos do processo n. 0000643-48.2018.5.19.0009, da 9ª Vara do Trabalho de Maceió, Alagoas (vincular o TRT), no qual o autor demanda indenização por danos morais devido a assédio moral no trabalho.

3.1.1. Audiência e oitiva das partes e testemunhas

Nos termos da audiência, realizada em 23 de julho de 2018, o autor, em depoimento, afirmou que era realizado um café da manhã na empresa, na sala da encarregada que sempre dizia: “se tivesse um filho viado, mandava matar e se tivesse alguém da família que fosse viado, não entraria na casa dela”. Segundo o próprio reclamante, ele relevava as afirmações de cunho discriminatório, “levava na esportiva”, até que um dia encontrou seu cartão de ponto com a palavra “viado” escrita a caneta. Em seguida, o autor levou o fato ao conhecimento da encarregada. Em que pese a circulação na sala onde ficava o registro do ponto dos empregados ser de acesso exclusivo aos empregados, a encarregada afirmou que nada poderia fazer sobre o ocorrido.

Em face da omissão da encarregada, o autor, posteriormente, informou sobre o ocorrido ao supervisor que providenciou sua transferência para o setor administrativo. Entretanto, ao saber de sua transferência, o reclamante informou ao supervisor que preferia ser dispensado ao ter que ser transferido de setor. O supervisor concordou, disse que não havia problema e que providenciaria sua dispensa sem justa causa. Entretanto, após ter sido dispensado, o autor ficou sabendo que a encarregada teria dito para outro empregado: “tá vendo como quem manda e desmanda aqui sou eu? Eu coloquei para fora o viado e não a funcionária”.

O depoimento do autor é seguido pelo do preposto da empresa que, em que pese afirmar desconhecer qualquer tipo de procedimento por parte da encarregada que levasse esse tipo de discriminação, confirma que realmente estava escrito no cartão de ponto do reclamante a palavra “viado”. O preposto afirmou que a empresa não tinha como saber quem foi efetivamente o responsável por escrever, pois todos que trabalhavam no setor, tinham acesso ao local onde ficava o cartão de ponto. O preposto confirmou que o reclamante comunicou o fato à encarregada e à supervisão e que, posteriormente, foi realizada reunião sobre o assunto, mas sem qualquer conclusão sobre quem teria feito a anotação no cartão de ponto. O preposto confirmou que o reclamante foi transferido do local de trabalho, mas não por causa daquela situação. Afirmou que foi o contratante da prestação de serviços que solicitou que o autor fosse transferido por causa de problema alheio aos fatos em análise.

Após o depoimento do preposto da empresa, ocorre o interrogatório da testemunha do reclamante. Ela afirmou que trabalhava no mesmo local do autor e que a encarregada “sempre nos momentos de refeição dizia que se tivesse um filho de viado, mandava matar ou botava pra fora de casa”. A testemunha disse que a encarregada não falava diretamente ao reclamante, mas ao grupo como se não estivesse se referindo diretamente ao reclamante. Entretanto, como o autor era o único homossexual do grupo, todos sabiam que era com ele. Todos os outros colegas faziam chacota, ficavam rindo.

Ela apresenta três novos fatos ao processo. O primeiro diz respeito às críticas que a encarregada fazia à opção religiosa da própria testemunha que era evangélica e que na época estava num momento conturbado de sua vida. A encarregada dizia que “esse Deus que deixa o povo sofrer, não existe”. O segundo é que a encarregada espalhou que a testemunha, mesmo casada, estava tendo um caso com um funcionário do hospital. E, por fim, o terceiro é que o hospital onde prestavam serviços fazia festas e abria para os terceirizados seus respectivos companheiros. Afirmou que a encarregada pediu para o reclamante ir só e não levar seu companheiro, mas que mesmo assim o reclamante foi com seu companheiro e não foram impedidos de participar da festa. A testemunha afirmou, ainda, que ela e o autor prestavam serviço em um hospital e que lá o reclamante era o único prestador de serviço da reclamada que era homossexual.

A última oitiva é a da testemunha do reclamado. Trata-se de uma supervisora da empresa, a quem a encarregada do autor estava diretamente subordinada. Alega que a encarregada não discrimina homossexuais e “inclusive existem outros empregados homossexuais e não tem problema com discriminação”. Confirma a realização de uma reunião após tomar conhecimento de que havia aparecido a palavra “viado” no cartão de ponto do autor. Alegou que nessa oportunidade “todos disseram que o cartão de ponto ficava na própria sala em que o reclamante trabalhava” e que somente

tinham acesso a essa sala, os funcionários do setor e a própria reclamada”. Afirmou que ninguém se acusou como responsável por ter feito a inscrição da palavra “viado”.

A testemunha da empresa alegou que não recebe reclamação de discriminação praticada pela encarregada, mas apenas por ela ser exigente no cumprimento das normas técnicas. Também afirmou que “ficou sabendo” que quando a encarregada apontava não conformidades e exigia adequação de procedimentos, o autor dizia que ela estava fazendo isso só porque ele era homossexual. Destaca-se que quanto à transferência do autor, a testemunha afirmou que o reclamante havia sofrido um assalto e relatou que estava sofrendo ameaças e perseguição. Nesse sentido, segundo a testemunha “o próprio hospital, tomando conhecimento do ocorrido, requereu que o reclamante fosse transferido pra outro local para resguardar a segurança dos pacientes”.

Ainda no termo de audiência ficou registrada, por duas tentativas, a recusa de conciliação.

3.1.2. Sentença

Na sentença, proferida em 10 de agosto de 2018, o magistrado destaca que não vislumbrou a conjugação dos elementos essenciais para a indenização por danos morais, como consequência da responsabilidade, quer sejam “seus elementos essenciais (conduta ilícita, dano e nexos causal) e na maioria dos casos, também do elemento anímico (culpa)”. Segundo o magistrado: “Por mais inconveniente que seja ter uma encarregada que expresse seu preconceito em relação à orientação sexual do autor, tal fato não se caracteriza como ato ilícito.”.

Para o magistrado, há uma diferença entre o preconceito e a discriminação. O primeiro é de foro íntimo e pode ser exercido livremente, “na plenitude de sua liberdade” e não deve ser regulado pelo Estado. Já a discriminação se caracteriza por distinções objetivas. Nas palavras do magistrado:

O preconceito, por sua vez, não se caracteriza pela por (sic) distinções objetivas como o estabelecimento de salários diferenciados em função do sexo, mas se situa no âmbito dos sentimentos e dos pensamentos, uma área em que cada ser humano pode exercer a plenitude de sua liberdade sem sofrer interferências do Estado. Diferentemente do que ocorre com as situações tipificadas de discriminação, o preconceito, ainda que socialmente repudiado, não é regulado pelo Direito e, por mais repugnantes que possam ser os pensamentos de uma pessoa, o direito de pensar é natural e intangível.

Ao juízo coube a interpretação de que a manifestação do preconceito pela encarregada, que segundo o magistrado não pode ser objeto de regulação Estatal, é um exercício lícito de seus direitos fundamentais:

(...) a supervisora não apenas pensou, mas também expressou publicamente seus pensamentos e foi essa expressão que causou desconforto no reclamante. A expressão do pensamento, porém, é um direito fundamental, assegurado constitucionalmente (Constituição, Art. 5º, IV) e não se pode considerar como ilícito o exercício legítimo de um direito constitucionalmente protegido.

Para enriquecer sua posição do privilégio da liberdade de manifestação do preconceito, o magistrado resgata citação atribuída à Immanuel Kant para trazer erudição filosófica em sua sentença, bem como para rechaçar, de plano, a demanda do autor.

Em seguida, afirmar categoricamente:

Assim, ainda que a livre manifestação do pensamento da encarregada possa ter gerado desconforto no autor, a situação é de mero aborrecimento e não de dano moral indenizável. Não é diferente da situação do abstêmio que se sente incomodado com as constantes manifestações de alcoolofilia de seus colegas ou do heterossexual monogâmico casado que se desagrada com a apologia ao sexo casual, cada vez mais comum em nossa sociedade.

Ainda na sentença, o magistrado entende que não se pode atribuir à reclamada qualquer responsabilidade pela inscrição da palavra “viado” no cartão de ponto do reclamante, pois considera não haver ter sido provado que tenha sido algum preposto da empresa o responsável por tal anotação. O magistrado evoca a presunção de inocência. Ainda, destaca que a reclamada demonstrou “claro interesse em proteger o autor em face de qualquer atitude discriminatória”, haja vista a reunião, ainda que sem sucesso, para apurar o ocorrido.

Na sentença o magistrado entendeu que não veio aos autos qualquer prova de que a orientação sexual do reclamante tenha sido causa determinante da sua demissão. Em suas palavras:

Ainda que tivesse ficado provado que a encarregada disse a outro empregado que foi ela que colocou o "viado" para fora, como narrou o reclamante, não estaria provada a natureza discriminatória da dispensa, mas apenas que a supervisora utilizava a palavra "viado" para se referir ao reclamante, sem se

desconsiderar a possibilidade de que estivesse contando mentiras de modo a parecer mais poderosa, o que poderia lhe inflar a autoestima.

Em mais uma demonstração de sua erudição, o magistrado cita, agora, seus conhecimentos da literatura para firmar seu posicionamento:

É válido notar, ainda, que a referência ao reclamante como "viado" não é, necessariamente pejorativa. É comum as pessoas se referirem umas às outras por suas qualidades. Em textos jornalísticos, e (sic) comum que Michel Temer, por exemplo, seja referido apenas como "o presidente", sem que isso o deprecie; em "Oliver Twist" (clássica obra literária de Charles Dickens), o personagem "Fagin" é freqüentemente (sic) referido como "o judeu", sem que haja qualquer evidência de anti-semitismo (sic) por parte do escritor; este magistrado, na sentença anterior, fez referência a Charles Dickens como "o escritor", sem ter qualquer preconceito em razão da profissão de escritor.

Assim, a referência ao reclamante como "o viado" pode ter sido feita sem qualquer conteúdo ofensivo: na linguagem popular, "viado" é sinônimo de homossexual. Para quem acredita ser a homossexualidade uma inclinação legítima, ser chamado de "homossexual" ou de "viado" deve ser tão ofensivo quanto ser chamado de "heterossexual" ou de "macho" o é para aqueles que definem a própria sexualidade em consonância com a própria formação corpórea.

Os trechos acima transcritos são exatamente os que encerram a fundamentação da sentença que em seu dispositivo declara improcedente o pedido de indenização por dano moral, condenando o reclamante a pagar honorários advocatícios de sucumbência.

3.1.3. Reforma da sentença

Em 29 de novembro de 2018, os Desembargadores da Segunda Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região deram provimento ao recurso ordinário para deferir ao autor indenização por danos morais. Transcreve-se, a seguir, a ementa do Acórdão:

RECURSO ORDINÁRIO AUTURAL. ASSÉDIO MORAL PERPETRADO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO EM FACE DE ORIENTAÇÃO SEXUAL DO EMPREGADO. Extrai-se da prova deponencial que o autor sofria nítido e odioso assédio moral de superiora hierárquica por ser homossexual, conduta que demonstra reprovável discriminação do empregado em razão de sua condição sexual íntima, a

qual deveria ter sido combatida pelo empregador como forma de preservar a urbanidade, o respeito e a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, prelados constitucionais que não podem sofrer mácula num estado democrático de direito. Recurso provido. (RO-0000643-48.2018.5.19.0009, 2ª Turma, Rel. Des. Laerte Neves de Souza)

No acórdão há referência a numerosos precedentes das turmas do TRT-AL, a exemplo dos abaixo transcritos:

DANO MORAL. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. ORIENTAÇÃO SEXUAL. O tratamento discriminatório, com insinuações e zombarias quanto à orientação sexual, mormente na presença de outros funcionários, agride os sentimentos mais caros da personalidade do trabalhador, subtraindo-lhe a autoestima e afetando a sua honra. Na hipótese dos autos, os superiores hierárquicos ao ver o Reclamante, imediatamente encenavam trejeitos e gestos afeminados, chamando-lhe, com voz afinada, de termos como "menina", "mulher", "boneca", bem como lhe perguntando pelo "bofe", numa clara insinuação de que ele seria homossexual. Recurso obreiro parcialmente provido. (RO-0001138-49.2014.5.19.0004, 1ª Turma, Rel. Des. Vanda Lustosa, DEJT em 18.08.2016)

A propósito do tema, a Constituição Federal é clara ao estabelecer, em seu art. 225, que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações". Registro que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, são fundamentos República Federativa do Brasil, conforme vemos dos incs. III e IV, do Art. 1º, da CRFB/88, e não estão sendo respeitados pelo recorrido, o qual concede tratamento indigno àquele que labora em condições prejudiciais à sua saúde. Nesse contexto, tem-se que é obrigação de todo empregador manter um meio ambiente de trabalho digno e sadio aos seus empregados e isso inclui o respeito e a urbanidade no tratamento diário dispensado aos trabalhadores. É inadmissível que superiores hierárquicos dispensem tratamento discriminatório aos seus subordinados, seja por questões de etnia, religião, ou orientação sexual. É obrigação do empregador acompanhar e adotar medidas que contenham tais abusos, do contrário, torna-se responsável pela conduta de seus prepostos. Dito isto, entendo que restou amplamente demonstrado que a reclamada foi conivente com o tratamento desrespeitoso dispensado à reclamante, que sofreu perseguição e constrangimentos durante toda a

vigência do pacto laboral, em razão de sua orientação sexual. Portanto, mantida a sentença que condenou a reclamada no pagamento de indenização por danos morais, em razão do tratamento discriminatório e desrespeitoso com a reclamante. (RO-0000908-18.2016.5.19.0010, 2ª Turma, Rel. Des. Marcelo Vieira, DEJT em 01.03.2018).

Além da reforma da sentença, restou estabelecida a indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), além de honorários de sucumbência de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais).

3.2. ANÁLISE DO CASO

Nesta seção, passaremos a analisar as peças processuais disponíveis ao público nos autos do processo n. 0000643-48.2018.5.19.0009, da 9ª Vara do Trabalho de Maceió, Alagoas. Iniciaremos com a ata de audiência, passaremos à sentença de primeiro grau e encerraremos com a reforma em segunda instância.

3.2.1 Análise da ata de audiência

Santos (2015, p. 148) afirma que a ata de audiência constitui um artefato que possibilita o registro das ações, deliberações, depoimentos, testemunhos, procedimentos e ocorrências estabelecidas no decorrer das audiências, sendo, portanto, uma produção que registra e documenta as atividades da seara em que são produzidos. Sua textualização baseia-se nos dados obtidos através dos processos instaurados na esfera, nos depoimentos dos litigantes (reclamante e reclamado) e nas testemunhas arroladas, como também nas provas documentais e na legislação vigente citadas no desenvolvimento da audiência. Têm-se como responsáveis legais pela produção do gênero nas audiências os magistrados que as presidem, os quais assumem a voz de enunciadores.

Quanto à sua relevância, a autora afirma que a ata de audiência é uma produção indispensável, pois contempla orientações e norteamientos, tanto para as partes litigantes quanto para seus representantes legais, funcionários das secretarias das varas trabalhistas e até mesmo para os magistrados nas audiências posteriores, pois são a memória das audiências. São produções que apresentam uma estrutura padronizada, porém, com flexibilidade e variabilidade em relação, por exemplo, à quantidade de participantes na sessão, ao número de depoentes e testemunhos, de laudas e de textualização, uma vez que sua construção depende dos desdobramentos da audiência (Santos, 2015, p. 149).

Do ponto de vista meramente formal, o termo de audiência relativo ao processo 0000643-48.2018.5.19.0009, de 23 de julho de 2018, constituído de 2 (duas) folhas, possui os elementos que comumente são encontrados nas demais atas trabalhistas. Ainda que não seja o objetivo deste estudo, destaca-se que a referida ata apresenta os elementos obrigatórios em observância aos dispositivos do direito instrumental, notadamente os da Consolidação das Leis do Trabalho.

Inicia-se com um texto padrão que indica a data, o local da audiência, a Vara do Trabalho, o magistrado do trabalho que dirige a audiência, o rito trabalhista, o número do processo, o autor, o réu e seu preposto, os advogados das partes. Consigna-se, ainda, a recusa da primeira tentativa de conciliação. Logo após, seguem os depoimentos do autor e do proposto do reclamado, bem como os interrogatórios de uma testemunha de cada parte. Consigna-se a segunda tentativa de conciliação e informa-se que as partes serão notificadas após a sentença.

Não é possível analisar o tempo destinado às alegações das partes durante a audiência. Contudo, depreende-se, pelo menos no formalismo do registro da ata, que ambas tiveram oportunidades e tempo distribuídos de forma igualitária. Destaca-se que a manifestação do autor foi registrada em 11 linhas; do reclamado, 10 linhas; da testemunha do reclamante, 18 linhas; e da testemunha do reclamado, 17 linhas. Repisa-se, aqui, que do ponto de vista formal não há aparente incorreção que mereça reforma ou crítica.

Entretanto, merece destaque que a palavra “viado” guarda centralidade à querela. Ela encontra-se registrada 08 (oito) vezes nas 02 (duas) páginas da ata de audiência, sendo citada em todos os depoimentos e interrogatórios realizados.

A fala preconceituosa da encarregada do réu de “se tivesse um filho viado, mandava matar e se tivesse alguém da família que fosse viado, não entraria na casa dela”, alegada no depoimento do autor é confirmada pela sua testemunha. Ela afirmou que “sempre nos momentos de refeição dizia que se tivesse um filho de viado, mandava matar ou botava pra fora de casa”. Segundo a testemunha ela não falava diretamente ao reclamante, mas como “o reclamante era o único homossexual do grupo, todos sabiam que era com ele”. Sobre o fato, não há negativa da empresa de que tal cena não ocorresse. O preposto da empresa se limitou a afirmar “desconhecer qualquer tipo de procedimento por parte da encarregada que levasse esse tipo de discriminação”. A testemunha do réu afirmou que não recebia “reclamação de discriminação” da supervisora, “mas apenas por ela ser exigente no cumprimento das normas técnicas”. Afirmou, ainda, que “ficou sabendo” que quando a supervisora apontava não conformidades e exigia adequação de procedimentos”, o autor dizia que “ela estava fazendo isso só porque ele era homossexual”.

Outro elemento fático confirmado por todos os declarantes e interrogados foi que o registro da palavra “viado” no cartão de ponto do autor efetivamente ocorreu, bem como que o local de guarda daqueles documentos era restrito aos empregados daquele setor. Entretanto, nenhuma das partes e testemunhas conseguiram indicar o verdadeiro autor daquela ofensa.

Ao invés de apresentar os elementos, relatos ou provas que negassem a ocorrência das falas preconceituosas e agressivas da supervisora do réu, bem como do registro depreciativo no cartão de ponto do autor, tanto o preposto, como a testemunha do réu declaram a existência de condutas desabonadoras do autor. O preposto refere-se a “perda de documentos” como motivo da transferência do local de trabalho do autor após o registro da palavra viado no cartão de ponto. A testemunha do réu cita que “o reclamante sofreu um assalto e relatou que estava sofrendo ameaças e perseguição; que o contratante dos serviços requereu que o reclamante fosse transferido para resguardar a segurança dos pacientes”. Destaca-se que não foram trazidas a audiência prova de tais alegações bem como ambas não estão relacionados aos fatos alegados, provados ou não contestados durante a audiência. Tampouco o autor foi desligado por justa causa ou pela ocorrência de condutas desabonadoras. As alegações possuem o fito exclusivo de depreciar o autor, imputando a conduta de descontrole, irresponsabilidade e desestabilidade emocional e alucinações. Tais características, tal estética do excesso é inerente a uma ideia caricatural do homossexual masculino: a “bicha louca”⁶.

O Conselho Nacional de Justiça, no Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero – 2021, afirma que nos casos de desigualdades estruturais, a audiência é um ponto nevralgico, na medida em que, se não conduzida com perspectiva de gênero, pode se tornar um ambiente de violência institucional de gênero (Brasil, 2021, p. 47). O protocolo afirma que a situação de subordinação de um grupo pode gerar um sentimento de desconfiança por parte de autoridades públicas que, muitas vezes, ocupam posições sociais diferentes das vítimas e, por conta disso, têm maior dificuldade de se colocar no lugar daquela pessoa que tem experiências de vida diferentes das suas.

Dessa sorte, o CNJ recomenda que em vista dessa situação, o(a) julgador(a) atento(a) a gênero é aquele(a) que percebe dinâmicas que são fruto e reprodutoras de desigualdades estruturais presentes na instrução do processo e que age ativamente para barrá-las (Brasil, 2021, p.47): “A questão-chave nesse ponto é: a instrução processual está reproduzindo violências institucionais de gênero? A instrução está permitindo um ambiente propício para a produção de provas com qualidade?”.

6 Conforme destacado no presente artigo, a “bicha louca” é um personagem estereotipado, desmedido, desequilibrado, destemperado e de uma sexualidade descontrolada, única aceita no ambiente repressivo do teatro e na televisão de nosso país durante a Ditadura Civil-Militar (Rocha Junior, 2021, p. 15).

Não nos parece que tenham sido observadas as referidas cautelas na audiência de instrução. Verifica-se, conforme registro em ata de audiência, a reprodução de estereótipos de gênero, tentativas de desqualificação do autor e a re-vitimização causada por revisitar situações traumáticas. Tais questões estão expressamente exemplificadas no protocolo do CNJ (Brasil, 2021, p. 47-48).

Retornando aos depoimentos, faz-se mister destacar o relato da testemunha do autor sobre a conduta de intimidação sistemática (*bullying*⁷) praticada pela supervisora do réu. Além das ofensas e ameaças realizadas pela agressora durante as refeições, a testemunha relata a “recomendação” feita pela supervisora de que o autor não levasse o seu companheiro na festa do local de serviço, não acatada pelo empregado. A testemunha traz outros relatos, não relacionados ao caso em tela, da conduta da supervisora em difamar, caluniar, disseminar rumores, inclusive sobre a sua opção religiosa e que estaria tendo um caso amoroso, mesmo sendo casada, com outro trabalhador do local de prestação de serviços. Tais relatos, longe de desenhar um ambiente harmonioso para o trabalho, descrevem uma atmosfera intimidatória, hostil e ofensiva.

Tal ambiente de trabalho nocivo a que estão submetidos os trabalhadores da empresa não recebe quaisquer comentários na sentença trabalhista que naturaliza esse cenário que impacta negativamente na saúde laboral dos obreiros.

3.2.2. Análise da sentença

Quanto aos aspectos formais, a decisão proferida pelo juízo de primeira instância atende aos principais requisitos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente aqueles exigidos para o rito sumaríssimo, quer sejam os elementos de convicção e o resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência. Ainda, destaca-se que a sentença foi prolatada em 13 de agosto de 2018, ou seja, apenas 21 (vinte e um dias) após a data da audiência de instrução.

Entretanto, os aspectos positivos da sentença se limitam a esses pontos, demonstrando que a observância aos protocolos formais e que prazos céleres, tão considerados nas avaliações de produtividade dos órgãos judiciais, por si somente, não garantem a prestação jurisdicional efetiva, tampouco a observância da boa técnica processual e respeito às partes do processo, notadamente às mais vulneráveis.

⁷ O *bullying* é uma conduta de intimidação sistemática que se utiliza de violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda: insultos pessoais; comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; ameaças por quaisquer meios; expressões preconceituosas; pilhérias, nos termos do art. 2º e incisos da Lei n. 13.185, de 06/11/2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática.

Para além da mera interpretação literal do art. 651 da CLT⁸ que estabelece a competência territorial da Justiça do Trabalho, faz-se mister destacar que o lugar onde as decisões são proferidas é o país líder mundial no número de assassinatos de travestis e transexuais, de acordo com o *Transgender Europe* (ANTRA, 2023, p. 9).

O Brasil se constitui como um país extremamente inseguro para a população LGBTI+, onde há, inclusive uma tendência de crescimento no número de mortes violentas desse público. Em 2022, o Observatório de Mortes e Violências contra LGBTI+ registrou um total de 273 mortes violentas. A região nordeste do país possui o maior número de mortes violentas, com 118 casos, conforme Acontece, ANTRA e ABGLT (2023, p. 49).

Assim, preliminarmente à análise da fundamentação da sentença, é oportuno destacarmos que ela foi proferida em Maceió, capital de Alagoas, região do nordeste do Brasil, particularmente apontada como violenta para o público LGBTI+, cenário que pode ser traduzido no conteúdo da decisão ora analisada.

Em que pese os relatos do autor, do preposto do réu e de suas testemunhas, devidamente consignados na ata de audiência, o magistrado despreza a discriminação ocorrida e que em nenhum momento da sentença teve as circunstâncias e fatos da ocorrência negados. Ao invés de atuar no sentido de fundamentar na sentença o arcabouço legal existente que repele à discriminação no trabalho, o magistrado naturaliza a grave ofensa, repetindo o termo “viado” por 13 (treze) vezes e manifestando ideias e generalizações carregados de preconceito e desinformação⁹. A sentença naturaliza e valida o ambiente discriminatório, especialmente as agressões provocadas pela supervisora da empresa.

Após reproduzir as falas violentas e preconceituosas da supervisora, o magistrado declara não vislumbrar a conjugação de todos os elementos essenciais (conduta ilícita, dano, nexos causal e culpa) para a indenização por danos morais, como consequência da responsabilidade, ainda que a superior hierárquica da vítima, sua supervisora direta, reiteradamente afirmar que “se tivesse um filho viado, mandava matar e se tivesse alguém da família que fosse viado, não entraria na casa dela”, o que foi confirmado pela testemunha do autor e não foi contestado, nem pelo preposto da empresa, tampouco pela testemunha do réu.

8 Art. 651 da CLT: A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

9 A palavra aparece 21 (vinte e uma) vezes na ata de audiência e na sentença.

Nas palavras do magistrado: “por mais inconveniente que seja ter uma encarregada que expresse seu preconceito em relação à orientação sexual do autor, tal fato não se caracteriza como ato ilícito”.

Destaca-se que a supervisora não só é preconceituosa, mas também ameaçou o autor com violência, ainda que de forma velada. Ela não se limita em falar que não gosta de viado, mas afirma que chegaria ao extremo de matar um filho viado. Entretanto, o magistrado não só se quedou silente, nos autos do processo, frente à manifestação violenta da supervisora, como entendeu tratar-se de mero aborrecimento do autor, sem a configuração de dano moral: “assim, ainda que a livre manifestação do pensamento da encarregada possa ter gerado desconforto no autor, a situação é de mero aborrecimento e não de dano moral indenizável”.

Por oportuno, segundo o Dossiê 2022 - Mortes e Violências contra LGBTI+ no Brasil, a omissão do Estado está relacionada à violência perpetrada contra esse público, conforme Acontece, ANTRA e ABGLT (2023, p. 8):

Ao discutirmos os dados desta pesquisa, algo que nos chama a atenção é o flagrante descaso do Estado em reconhecer, propor ações, instituir e investir em políticas públicas, a fim de mitigar os impactos da violência em todas as formas que ela se expressa. Essa omissão confirma a LGBTIfobia institucional presente na forma como os órgãos de segurança pública e do sistema judiciário negligenciam as demandas relacionadas às violências motivadas por orientação sexual e/ou identidade de gênero, tanto em sua causa raiz como na materialização da prática violenta contra a vida das pessoas LGBTI+.

Após omitir-se sobre a violência narrada pelo autor e sua testemunha, o magistrado presta-se a elaborar a distinção entre a discriminação, que, segundo suas convicções, “podem ser lícitas ou ilícitas, a depender da norma jurídica incidente sobre elas” e o preconceito, que “se situa no âmbito dos sentimentos e dos pensamentos, uma área em que cada ser humano pode exercer a plenitude de sua liberdade sem sofrer interferências do Estado”. Segundo o magistrado:

(...) diferentemente do que ocorre com as situações tipificadas de discriminação, o preconceito, ainda que socialmente repudiado, não é regulado pelo Direito e, por mais repugnantes que possam ser os pensamentos de uma pessoa, o direito de pensar é natural e intangível.

Não nos cabe, nesse artigo, buscar definições específicas sobre os conceitos acima definidos, tampouco suas semelhanças e diferenças. Contudo, é imperioso destacar que a livre manifestação de seus preconceitos não é uma garantia do cidadão, como quer fazer acreditar o magistrado. Aliás, essa interpretação deturpada não guarda abrigo na Carta Magna. Mesmo ao leitor preguiçoso, isso se faz prontamente verificado no preâmbulo constitucional:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e **sem preconceitos** (grifo nosso), fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (Brasil, 1988).

Ainda no texto constitucional, o combate a todas as formas de discriminação e preconceito é um dos objetivos fundamentais do Brasil, cristalizados no artigo 3º, inciso IV, da Constituição da República, na medida em que:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) IV - a promoção do bem de todos, **sem preconceitos** (grifo nosso), de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988).

O magistrado entende que a expressão do preconceito da supervisora “causou desconforto no reclamante”. Contudo, segundo a sentença, “a expressão do pensamento, porém, é um direito fundamental” e não se pode “considerar como ilícito o exercício legítimo de um direito constitucionalmente protegido”:

É válido notar que a liberdade de expressar os pensamentos é uma extensão da própria liberdade de pensar. Uma vez que o ser humano constrói novos pensamentos a partir da comunicação recíproca de pensamentos, o atentado à liberdade de expressão é, também, um atentado à própria liberdade de construção de pensamentos.

Não é objetivo deste trabalho repisar o que a extensa doutrina e jurisprudência já o fazem, uma vez que há limites impostos à liberdade de expressão e de manifestação de pensamento frente a outros valores constitucionais (Reale Junior 2010, p. 375). Sendo a liberdade de expressão um princípio, apesar de sua proteção ser

imprescindível para a emancipação individual e social, sua garantia não se sobrepõe de forma absoluta aos demais direitos, que são também essenciais (Tôrres, 2013, p. 64). Entretanto, cumpre destacar que xingar alguém, atribuindo alguma característica pejorativa, como no caso em tela, “viado”, pode se configurar como crime de injúria, tipificado no Código Penal¹⁰.

Ao tentar justificar seu distorcido entendimento da livre manifestação do preconceito, ilimitado, frente às leis do Estado, o magistrado resgata um trecho de Immanuel Kant de forma ligeira e superficial com um viés extremamente simplista que objetiva fundamentar uma ideia exatamente contrária às do filósofo na obra citada.

A “Fundamentação da Metafísica dos Costumes”, publicado em 1785, é um dos livros mais polêmicos do filósofo e que mais suscita até nossos dias os comentários da crítica como da defesa do pensamento do seu autor. Nele Kant nos oferece as formulações do imperativo categórico, que sejam, a fórmula da lei universal “Aja somente com aquela máxima através da qual você pode ao mesmo tempo querer que se transforme em lei universal”; a fórmula da humanidade como um fim em si “Aja somente para usar a humanidade, em sua própria pessoa como na pessoa de qualquer outro, nunca meramente como um meio, mas ao mesmo tempo como um fim”; e a fórmula da autonomia, que Kant não concebe a princípio como um imperativo, mas como “a ideia da vontade de todo ser racional como uma vontade legisladora universal”. O princípio da autonomia considerado por Kant como a terceira formulação do imperativo categórico é, mais tarde, substituído pelo princípio do reino dos fins como o terceiro princípio da moralidade: “que toda máxima originada de nossa legislação deve harmonizar em um reino dos fins, com um reino da natureza”, a fórmula do reino dos fins (Dagios, 2017, p. 132).

Diferentemente da ideia equivocada de livre manifestação de toda a bÍlis e de todo o preconceito do ser humano, trazida na fundamentação da sentença pelo magistrado, Kant estabelece que o valor intrínseco da natureza humana estará atrelado às características da racionalidade, da liberdade e da felicidade, internamente ponderadas nos indivíduos (Dagios, 2017, p.132).

O respeito para com a dignidade da pessoa humana se refere à capacidade de sermos livres para podermos estabelecer normas para nossas ações. O valor de sermos livres é o que determina o respeito das pessoas enquanto seres racionais capazes de unirem suas vontades para máximas originais, que não estão em contradição com suas vontades para atingir seus fins intrínsecos. A unidade entre as máximas da vontade com as máximas de

10 Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

todos os outros é o que torna uma pessoa moral verdadeiramente livre, no sentido em que desenvolve sua liberdade autonomamente, mediante uma coerência interna. (Dagios, 2017, p. 144)

E para que não restem dúvidas sobre a conduta da supervisora: xingar homens homossexuais de “viado” e ameaçá-los de morte atenta contra o imperativo categórico kantiano.

Interessante destacar que as comparações sobre o suposto mero aborrecimento do autor, feitas ao longo da sentença, sequer descrevem relações hierárquicas, de subordinação laboral. Na primeira, do “abstêmio que se sente incomodado com as constantes manifestações de alcoolofilia¹¹ de seus colegas”, há uma comparação indevida com uma condição de doença e vício. Na segunda, “do heterossexual monogâmico casado que se desagrada com a apologia ao sexo casual, cada vez mais comum em nossa sociedade” se quer uma relação direta entre indivíduos. Nenhuma das duas ocorreu no caso em análise e são postas em ordem apenas para minimizar o sofrimento do preconceito no ambiente laboral.

Em que pese o preposto da empresa e as testemunhas confirmarem que o fato ocorreu, o magistrado entendeu que “não se pode atribuir à reclamada qualquer responsabilidade pela inscrição da palavra "viado" no cartão de ponto do reclamante. Uma vez que não ficou provado que tenha sido algum preposto da empresa o responsável por tal anotação, prevalece a presunção de inocência”. E destaca que “houve uma ação concreta por parte da reclamada no sentido de apurar o ocorrido (embora sem sucesso), o que demonstra claro interesse em proteger o autor em face de qualquer atitude discriminatória”. Assim, o magistrado entende que suposta presunção de inocência ilide a responsabilidade do empregador pela necessária manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

O magistrado também entendeu que “não veio aos autos qualquer prova de que sua orientação sexual tenha sido causa determinante do desligamento do autor do quadro funcional da reclamada”. Afirma que não ficou “provado que a encarregada disse a outro empregado que foi ela que colocou o "viado" para fora” e que, mesmo isso tivesse efetivamente ocorrido, “não estaria provada a natureza discriminatória da dispensa, mas apenas que a supervisora utilizava a palavra "viado" para se referir ao reclamante”.

Segundo o juiz, denominar homossexuais masculinos de “viado” não é uma ofensa: “a referência ao reclamante como viado não é, necessariamente pejorativa. É comum as

11 Não cabe justa causa aplicada em trabalhadores dependentes de álcool, considerando tratar-se de doença crônica, que provoca estigma ou preconceito. Nesses casos, a dispensa presume-se discriminatória. O alcoólatra não merece punição, mas sim tratamento.

pessoas se referirem umas às outras por suas qualidades”. Na sua argumentação, a autoridade alega que essa prática é natural e faz comparações, inclusive com as atividades que as pessoas desempenham: “em textos jornalísticos, e (sic) comum que Michel Temer, por exemplo, seja referido apenas como "o presidente", sem que isso o deprecie”. Para o juiz, chamar alguém de viado é a mesma coisa que o chamar de pedreiro, juiz, presidente ou escritor “sem ter qualquer preconceito em razão da profissão”.

A fim de fundamentar sua sentença e demonstrar sua erudição, que mais uma vez nos parece distorcida, o magistrado cita, agora, seus conhecimentos da literatura inglesa para firmar seu posicionamento: “em *Oliver Twist* (clássica obra literária de Charles Dickens), o personagem Fagin é freqüentemente (sic) referido como "o judeu", sem que haja qualquer evidência de anti-semitismo (sic) por parte do escritor; este magistrado, na sentença anterior, fez referência a Charles Dickens como "o escritor", sem ter qualquer preconceito em razão da profissão de escritor”.

A citação da obra de Charles Dickens é oportuna quanto ao tema do preconceito e a visão desvirtuada contida na sentença. A referência ao escritor, superficial e ligeira, busca conceder à sentença o argumento de autoridade. Talvez o magistrado sequer tenha efetivamente lido a obra ou assistido as suas várias versões no audiovisual. Se o fez, não entendeu o seu significado.

Charles Dickens é um dos grandes representantes do romance inglês de oitocentos e figura fulcral no desenvolvimento do romance europeu. No prefácio da primeira edição de *Oliver Twist* (1838), aclamada como a primeira obra de crítica social da literatura inglesa vitoriana, o autor preocupado com o fascínio que o submundo exercia na juventude da época, resolve reunir um grupo de pessoas como realmente existiam no mundo do crime, descrevê-las em toda a sua deformidade, em toda a sua desgraça e em toda a esqualida miséria das suas vidas. Para atingir seu propósito, o escritor realista buscou personagens nos estratos criminosos e degradantes da população de Londres, despindo-os de qualquer fascínio e atrativo, retirando deles toda a possibilidade de redenção. O vilão de *Oliver Twist* é Fagin, um velho avaro, ladrão, escroque, perverso, arrivista e judeu. (Dourado, 2009, p. 10).

Dickens criou, no estereótipo tradicional de Fagin, um retrato abertamente antissemitico, que logo passou a fazer parte da galeria folclórica e literária do antissemitismo anglo-saxônico, nela permanecendo até hoje, superado apenas pelo Shylock de Shakespeare (Salen, 2010, p. 13).

Segundo Dourado (2009, p. 10), Will Eisner afirma que Charles Dickens influenciou bem mais que a literatura ao associar a vilania e os traços de caráter do personagem

Fagin a uma raça. Para Eisner, Dickens alimentou o racismo cultural e contribuiu para difundir um estereótipo negativo do povo judeu. Fagin de Dickens seria, portanto, a homogeneização do judeu, a pasteurização de uma cultura, o pastiche, a caricatura.

Alguns anos atrás, estudando contos folclóricos e clássicos da literatura com vistas à adaptação para os quadrinhos, descobri as origens dos estereótipos que aceitamos sem questionamento. Ao examinar as ilustrações das edições originais de *Oliver Twist*, encontrei um exemplo inquestionável da difamação visual na literatura clássica. A memória do uso do grotesco dessas imagens pelos nazistas na Segunda Guerra Mundial, cem anos depois, comprovou a persistência desses estereótipos cruéis. (Eisner *apud* Dourado, 2009, p. 40)

No romance *Oliver Twist*, percebe-se a operação de ideologias racistas através da estratégia da naturalização. A estereotipização, reprodução de características grosseiras e indiscriminadas de determinados grupos, apagando as diferenças individuais a partir de generalizações superficiais, tem no seu poder reprodutivo um enorme perigo. A repetição e a retomada histórica dos estereótipos constroem um discurso arrogante e acrítico acerca do outro, como é o caso do discurso antisemita (Dourado, 2009, p. 147).

É revelador que o magistrado cite um personagem revestido de tamanha polêmica sobre estereótipos preconceituosos para justificar a naturalização de que “a referência ao reclamante como “o viado” pode ter sido feita sem qualquer conteúdo ofensivo”.

Antes de declarar improcedentes os pedidos do autor e condenar o reclamante a pagar honorários advocatícios de sucumbência em valor equivalente a 5% do valor da causa, o magistrado sentencia que “para quem acredita ser a homossexualidade uma inclinação legítima, ser chamado de “homossexual” ou de “viado” deve ser tão ofensivo quanto ser chamado de “heterossexual” ou de “macho” o é para aqueles que definem a própria sexualidade em consonância com a própria formação corpórea”.

Tal argumentação, baseada na expectativa dominante da sociedade de conformidade entre sexo e gênero, ignora que as pessoas que não se conformam com o gênero a elas atribuído ao nascer foram e ainda são extremamente discriminadas no Brasil e no mundo (Brasil, 2021, p.18). Nos parece oportuno, frente àquela alegação equivocada, repisar o que recomenda o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021:

Dessa forma, recomenda-se que magistradas e magistrados comprometidos com julgamentos na perspectiva de gênero se perguntem: essas expectativas (conformidade entre sexo e gênero) estão guiando

determinada interpretação e/ou reforçando tais expectativas de alguma maneira, em prejuízo ao indivíduo envolvido na demanda?

Nesse documento, o Conselho Nacional de Justiça, reconhece a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia são transversais a todas as áreas do direito e produzem efeitos na sua interpretação e aplicação (Brasil, 2021, p. 8). Especialmente quanto ao tema “assédio moral e sexual no ambiente de trabalho”, o protocolo descreve algumas reflexões que podem auxiliar na análise do caso concreto sob as lentes do gênero:

1. Na produção e na interpretação da norma aplicável e na avaliação de fatos e evidências, estão presentes preconceitos, costumes ou práticas baseadas na inferioridade ou na superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher?
2. O ambiente de trabalho tem prevalência de algum grupo social, por exemplo, em termos de gênero, raça, etnia ou religião, que possa ser hostil a determinado perfil de pessoa considerada dissonante?
3. Nas alegações ou nas perguntas formuladas na instrução processual, há algum tipo de julgamento moral sobre a pessoa vítima de violência de gênero? A vítima não deve ser culpabilizada em razão do seu modo de ser, agir, relacionar-se, vestir-se, falar etc. nem por estar no local ou no momento sozinha. Essas escolhas pessoais, por si só, não são permissões para que seja assediada, nem qualquer outro tipo de consentimento.
4. As alegações nas petições ou as perguntas na instrução processual são impertinentes ou constrangedoras, deslocando a responsabilidade do agente agressor para a vítima? É preciso cuidar para que não haja sua revitimização, devendo ser respeitada em sua dignidade humana. É o agente agressor/assediador que deve ser julgado e não a vítima.
5. As justificativas para o comportamento do agente agressor são baseadas em estereótipos, patologias ou vícios? Estes fatores não podem servir como salvaguarda para o agente agressor no sentido de naturalizar os atos de violência de gênero, desresponsabilizando-o.
6. Na interpretação dos fatos, foi considerado também o ponto de vista da vítima? (Brasil, 2021, p.114)

Essas questões do referido protocolo demonstram o quão distante, o caso em tela, encontra-se para a realização do direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos (Brasil, 2021, p.7).

3.3. IMPACTO DA REFORMA NO SEGUNDO GRAU

A reforma da sentença no segundo grau de jurisdição estabeleceu a indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com base na jurisprudência do TRT da 19ª Região.

Entretanto, os efeitos dessa reforma são limitados para as partes do processo e não repercutem em questões fulcrais quanto à imparcialidade e decoro¹². Também não impedem a reprodução dos mesmos procedimentos adotados, tampouco aplicam medidas para julgamento com perspectiva de gênero.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se xingar e ameaçar de morte, ainda que veladamente, um trabalhador em seu ambiente de trabalho por causa de sua orientação sexual não é assédio e discriminação, o que será? Talvez a resposta a essa pergunta traga luz aos motivos pelos quais o Brasil é especialmente violento para a população LGBTI+, sendo, inclusive o líder mundial no número de assassinatos de travestis e transexuais.

O presente estudo de caso tratou acerca de episódio de violência cometida no ambiente laboral e que quando submetida à Justiça do Trabalho foi tratada como algo banal e cotidiano pelo juízo do primeiro grau de jurisdição. A palavra “viado” repetida 21 (vinte e uma) vezes na ata de audiência e na sentença pode revelar que o preconceito pode ter extrapolado o local do trabalho e ter sido reproduzido na Vara do Trabalho, justamente no órgão competente para julgar a conduta reprovável.

No Estado Democrático de Direito é fundamental garantir políticas públicas que tenham o respeito à diferença, como afirmação do valor da diversidade, e a promoção

12 Código de Ética da Magistratura: (...) Art. 8º O magistrado imparcial é aquele que busca nas provas a verdade dos fatos, com objetividade e fundamento, mantendo ao longo de todo o processo uma distância equivalente das partes, e **evita todo o tipo de comportamento que possa refletir favoritismo, predisposição ou preconceito** (grifo nosso). Art. 9º Ao magistrado, no desempenho de sua atividade, cumpre dispensar às partes igualdade de tratamento, **vedada qualquer espécie de injustificada discriminação**. (...) Art. 39. É atentatório à dignidade do cargo qualquer ato ou comportamento do magistrado, no exercício profissional, que **implique discriminação injusta ou arbitrária de qualquer pessoa ou instituição** (grifos nossos).

da efetiva igualdade, sem qualquer distinção, inclusive as de sexo ou orientação sexual. Nossa Carta Magna já em seu preambulo prevê valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos. A legislação ordinária, no mesmo sentido, garante a não discriminação, inclusive dispondo sobre o seu necessário enfrentamento. Em recente decisão, o STF entendeu como crime a discriminação e preconceito por orientação sexual ou identidade de gênero.

Contudo, a violência, de todas as formas, ao público LGBTI+ é cotidiana. As ofensas com objetivo de inferiorizar, menosprezar e limitar direitos são práticas habituais. “Bicha”, “desmunhecado”, “fresco” e “viado” são nomes utilizados pela sociedade para se referir de forma depreciativa aos homossexuais masculinos. Ainda hoje, mesmo após tantos avanços civilizatórios, é possível encontrar entendimentos distorcidos de que xingar e humilhar pessoas de forma discriminatória é um direito à liberdade de expressão. Essa liberdade guarda abrigo constitucional, de certo. Contudo, não se sobrepõe de forma absoluta aos demais direitos essenciais também consignados em nossa Carta Magna.

Na análise da ata de audiência e da sentença é possível verificar a observância de certos protocolos formais, notadamente a celeridade processual. Entretanto, o caso em tela revela que aspectos bem avaliados em parâmetros de produtividade pelos órgãos judiciais não garantem o respeito às partes do processo, notadamente às mais vulneráveis.

“Se tivesse um filho viado, mandava matar” é repugnante e jamais deveria passar incólume em nossos Tribunais. Causa indignação que a existência de tal meio de ambiente de trabalho hostil e preconceituoso, que restou devidamente configurado pelas partes e pelas testemunhas, não seja suficiente para causar qualquer motivação para a mudança de procedimentos ou reparação do dano. Toda violência aparenta normalidade para o julgador de primeira instância que não considera presentes os elementos para a reparação do dano porque, afinal de contas “homem é homem, viado é viado”, guardando a sentença similitude com as anedotas caricaturais de gosto duvidoso de algumas canções populares. Ao invés de ter buscado referência nas citações de Kant e Twain, teria sido mais oportuno a sentença mencionar as de Falcão¹³ e Tiririca¹⁴.

A sentença em tela foi proferida antes da existência do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, também é pretérita às decisões do STF sobre incidência da Lei 7.716/ 1989 para a discriminação e preconceito por orientação

13 “Porque homem é homem, menino é menino, macaco é macaco, e viado é viado. Homem é homem, menino é menino, político é político, e baitola é baitola”. Trecho da música “Holiday foi muito”.

14 “Ele é corno, mas é meu amigo. Ele é viado, mas é meu amigo. Queima a arruela, mas é meu amigo. Ele pode ter defeitos, mas é meu amigo”. Trecho da música “Ele é corno, mas é meu amigo”.

sexual ou identidade de gênero. Entretanto, repisamos os ensinamentos de Rios (2001, p. 162) ao afirmar que a discriminação por orientação sexual é uma espécie de discriminação por motivo de sexo, cujos remédios já se encontram na Carta Magna, bastando que seja aplicada e interpretada adequadamente.

Além das contrariedades abordadas, novos estudos podem revelar outras, inclusive quanto ao próprio funcionamento do poder judiciário e dos deveres de seus servidores, bem como pela jurisprudência protetiva global e regional endossada por comitês e cortes internacionais sobre a igualdade e a proibição da discriminação que constitui uma cláusula aberta a abarcar a orientação sexual.

A decisão de primeiro grau foi reformada e o dano sofrido foi supostamente reparado pela condenação do réu em pagar valor equivalente a alguns meses do salário do autor. Entretanto, considerando que as decisões do segundo grau de jurisdição devem se limitar apenas à coisa julgada e as partes do processo, próximas pesquisas podem definir quais outras iniciativas, que não se limitem apenas a reforma da sentença pelo segundo grau de jurisdição, podem e devem ser adotadas, uma vez que persistem desafios a serem superados pela sociedade na adoção de medidas efetivas que possam coibir o preconceito e a discriminação.

REFERÊNCIAS

ACONTECE Arte e Política LGBTI+; ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais); ABGLT (Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos). **Mortes e violências contra LGBTI+ no Brasil: Dossiê 2022**. Florianópolis, SC: Acontece, ANTRA, ABGLT, 2023.

ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). **Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022 / Bruna G. Benevides**. Brasília, DF: Distrito Drag; ANTRA, 2023. 109p.

BRASIL. Conselho da Justiça Federal. Seminário Internacional as Minorias e o Direito. Série Cadernos do CEJ, Brasília: CJF, 2003. Disponível em: <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Volume+24+-+SEMINARIO+INTERNACIONAL+AS+MINORIAS+E+O+DIREITO+-+COMPLETO.pdf>. Acesso em 10 ago. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília, DF. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em 15 jun. 2023.

BRASIL. Constituição de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 set. 2023.

BRASIL. Lei n. 13.185, de 06/11/2015, **que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm. Acesso em: 29 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. 9ª Vara do Trabalho de Maceió. **RTSum 0000643-48.2018.5.19.0009**. Maceió/AL, 13/08/2018.

CAPEZ, Fernando. O crime de homofobia e a legalidade estrita. **Revista Consultor Jurídico**, 2021. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2021-mai-27/controversias-juridicas-crime-homofobia-legalidade-estrita>>. Acesso em 09 ago. 2023.

CITTADIN, Laura; LINO, Zaqueu José. Análise etimológica de palavras com sentido pejorativo em relação a membros da comunidade LGBTTQI+. **Revista Linguagem, Ensino e Educação**, Criciúma, v. 2, n. 1, jan. – jul. 2018. Disponível em <<https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/lendu/article/view/4346>>. Acesso em 06 ago. 2023.

DAGIOS, Magnus. O imperativo categórico kantiano e a dignidade da pessoa humana. **Revista Opinião Filosófica**, Porto Alegre, v. 08; n. 01, 2017, p. 131 – 144.

DOURADO, Tânia Marcília Rodrigues de Andrade. **Discurso da reparação: análise da intertextualidade em Fagin, O Judeu de Will Eisner como desconstrução do estereótipo do judeu em Oliver Twist de Charles Dickens**. Dissertação (Mestrado em Linguística Aplicada) – Centro de Humanidades, Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, 2009, p. 153.

MENDES, Augusto César Cardoso; RIBEIRO, Luiz Paulo. Nomeações e significações da homossexualidade masculina: um ensaio sobre homofobia pela ótica da Teoria das Representações Sociais. **Memorare**, Tubarão, v. 8, n. 1, jan./jun. 2021.

OLIVEIRA, Megg Rayara Gomes de. **O diabo em forma de gente: (R)Existências de gays afeminados, viados e bichas pretas na educação**. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2017, p. 190.

Priberam Dicionário. Disponível em <<https://dicionario.priberam.org/viado>>. Acesso em 06 ago. 2023.

REALE JÚNIOR, Miguel. Limites à liberdade de expressão. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v. 11, n. 2, p. 374-401, jul./dez. 2010.

ROCHA JUNIOR, Alberto Ferreira da. A Personagem Bicha Louca e a Construção de uma Rede de Trabalho Atorial no Brasil da Ditadura Civil-Militar (1964-1985). **Rev. Bras. Estud. Presença**, Porto Alegre, v. 11, n. 3, e105634, 2021. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/presenca>>. Acesso em 02 ago. 2023.

SALEM, Robert Eli. **Oliver Twist no Brasil: a tradução do antissemitismo de Machado de Assis a Will Eisner**. Dissertação (Mestrado em Letras e Linguística) – Programa de Pós-Graduação em Letras e Linguística, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2010, p. 281.

SANTOS, Raimunda Valquíria de Carvalho. **Um estudo do gênero ata de audiência na esfera jurídico-trabalhista**. Dissertação (Mestrado em Estudos da Linguagem) – Programa de Pós-graduação em Estudos da Linguagem, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2015 p. 169.

SILVIA, G. OLIVEIRA, G; SILVA, M. Estudo de caso único: uma estratégia de pesquisa. **Revista Prisma**. Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 78-90, 2021. Disponível em: < <https://revistaprisma.emnuvens.com.br/prisma/article/view/44/36>>. Acesso em: 30 st. 2023.

TASSIGNY et al. A aplicabilidade do método do estudo de caso em pesquisas Jurídicas. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**. Volume 88, número 1, jan./jun., p. 39-57, 2016.

TÔRRES, Fernanda Carolina. O direito fundamental à liberdade de expressão e sua extensão. **Revista de Informação Legislativa**, Ano 50 Número 200 out./dez. 2013, p. 61 -80.

Data de submissão: 31/10/2023

Data de aprovação: 12/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

As sanções sociais e a proteção dos direitos humanos para o cumprimento da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável: Estudo de caso da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 509

*The social sanctions and the protection of human rights for compliance with
the 2030 Agenda for Sustainable Development: Case study of the Allegation
of Non-Compliance with Fundamental Precept 509*

Julia Pinto Komka

Pesquisadora, bacharela em Direito pela PUC/GO, Mestre em Desenvolvimento Regional (PPGDR/UFT), pós-graduada em Direito Público, Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Integrante do Programa de Pesquisa e Extensão Igualdade Étnico-Racial e Educação (IERE/UFT), do Grupo de Pesquisa Cidade e Meio Ambiente e do Projeto de Extensão Cidades de Fato. Professora Convidada do Bacharelado em Direito da UFT. Advogada e Mediadora extrajudicial. <https://orcid.org/0000-0002-5087-5193>

José Miguel da Silva

Graduando em Direito na Universidade Federal do Tocantins (UFT) - Campus Palmas. Foi membro do Grupo de Pesquisa e Extensão Cidades de Fato e, atualmente, compõe o Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação e Vulnerabilidade (GEPEV), a Clínica de Direitos Humanos da UFT e o Grupo de Estudos Cátedra OEA, da Universidade de São Paulo (USP). Bolsista da Iniciação Científica pelo CNPQ na Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP/FGV-CNPq). <https://orcid.org/0009-0002-3364-8164>

João Pedro Soares Veloso

Graduando em Direito na Universidade Federal do Tocantins (UFT) - Campus Palmas. Pesquisador associado do "Núcleo de Estudos O Trabalho Além do Direito do Trabalho" da Universidade de São Paulo (NTADT/USP), envolvendo-se também no Grupo de Estudos sobre os BRICS da Faculdade de Direito da USP (GEBRICS/USP). Além disso, participa ativamente do Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação e Vulnerabilidade (GEPEV/UFT) e colabora com a Clínica de Direitos Humanos da UFT. <https://orcid.org/0009-0005-5575-5851>

RESUMO: Qual seria o papel das sanções sociais derivadas de portarias administrativas, nas relações privadas, na salvaguarda dos direitos humanos para a erradicação do trabalho escravo contemporâneo? O artigo objetiva analisar, através de estudo de caso da ADPF 509, o papel das sanções sociais oriundas da publicização de empregadores (seja pessoa física ou jurídica) no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores ao trabalho escravo contemporâneo para a proteção dos direitos humanos e para o cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento sustentável 8 (trabalho decente) da Agenda 2030. A investigação, de caráter qualitativo, é bibliográfica e documental. Dentre os resultados obtidos, conclui-se que as sanções sociais possuem papel crucial na proteção dos direitos humanos, ao passo que ressalta a sua contribuição fundamental para o cumprimento do ODS 8, assim como enfatiza a necessidade de considerar as sanções sociais como uma ferramenta essencial na erradicação do trabalho escravo moderno e na promoção do desenvolvimento sustentável.

Palavras-chave: ODS 8, trabalho decente, trabalho escravo contemporâneo.

ABSTRACT: What would be the role of social sanctions derived from administrative ordinances, in private relationships, in safeguarding human rights for the eradication of contemporary slave labor? The article aims to analyze, through a case study of ADPF 509, the role of social sanctions arising from the publicization of employers (whether individuals or legal entities) in the Register of Employers who have subjected workers to contemporary slave labor for the protection of human rights and to fulfill Sustainable Development Goal 8 (decent work) of the 2030 Agenda. The research, of a qualitative nature, is bibliographic and documentary. Among the results obtained, it is concluded that social sanctions play a crucial role in the protection of human rights, while highlighting their fundamental contribution to the fulfillment of SDG 8, as well as emphasizing the need to consider social sanctions as an essential tool in eradicating modern slave labor and promoting sustainable development.

Keywords: SDG 8, decent work, contemporary slave labor.

1. INTRODUÇÃO

A Organização das Nações Unidas (ONU) preocupou-se, em 2015, com o desenvolvimento sustentável das nações, instituindo a Assembleia Geral das Nações Unidas, na cidade de Nova York, com a participação de 193 estados membros, cuja finalidade foi a criação da Agenda 2030 (Marques, 2019, p. 55).

Nela, foram adotadas medidas consideráveis para promover o Estado de Direito, os direitos humanos e a responsividade das instituições políticas, por meio do estabelecimento de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), dos quais o objetivo 8 dispõe sobre aspectos tangenciais à promoção do trabalho decente e, conseqüentemente, do crescimento econômico sustentável (Szczepanik; Stefan; Bernardim, 2023, p. 204).

Nessa seara, os desafios inerentes à proteção dos direitos humanos e à promoção de um ambiente propício ao desenvolvimento sustentável são de interesse global, especialmente quando se almeja cumprir as metas da tal agenda. Nesse contexto, surge a questão: “qual seria o papel das sanções sociais derivadas de portarias administrativas, nas relações privadas, na salvaguarda dos direitos humanos para a erradicação do trabalho escravo contemporâneo?”.

Para examinar essa pergunta, este estudo se volta para um caso paradigmático: o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 509, que questiona a constitucionalidade da Portaria Interministerial MT/MMIRDH 4/2016, a qual institui o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste estudo parte da análise qualitativa do conteúdo documental e bibliográfico e fundamenta-se na pesquisa empírica em Direito, cujo método parte da coleta de dados para o uso da pesquisa, perpassa pelo resumo destas informações a fim de torná-los fáceis à compreensão e, por fim, finaliza na produção de inferências descritivas sobre os dados levantados (Epstein; King, 2013, p. 23), ao passo que concretiza-se no método indutivo (Grubba, 2012, p. 6119).

A fim de buscar respostas à questão apresentada, este trabalho apresentará os seguintes tópicos: na primeira seção, os conceitos e contextos relacionados à temática do trabalho serão elucidados. A segunda, irá discorrer acerca do Cadastro, apresentando a sua origem até os dias atuais, enquanto, na terceira seção, será posto as inferências pertinentes extraídas do estudo de caso.

Por fim, justifica-se e conclui-se o trabalho com a ênfase no papel vital das sanções sociais na proteção dos direitos humanos, destacando sua contribuição fundamental para o cumprimento do ODS 8 (Trabalho Decente) da Agenda 2030. Além disso, ressalta-se a conexão essencial entre a jurisprudência sobre trabalho escravo contemporâneo e os ODS, enfatizando-se a necessidade de considerar as sanções sociais como ferramenta crucial na erradicação do trabalho escravo moderno e na promoção do desenvolvimento sustentável.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SANÇÕES SOCIAIS

O Direito é um instrumento crucial na regulação da sociedade, contudo, não pode operar de forma isolada. Neste liame, surgem as normas sociais (Bobbio, 2005, p. 157), que desempenham um papel igualmente importante na orientação do comportamento humano, como guardiãs cruciais dos direitos fundamentais dos cidadãos.

Dessa forma, agem como um mecanismo de regulamentação social e constituem um componente essencial na manutenção do equilíbrio e no cultivo do respeito às normas e valores que sustentam uma sociedade democrática e justa. Bobbio (2005) vai além e caracteriza a sanção externa como:

[...] de todas as normas do costume, da educação, da vida em sociedade em geral, que são voltadas ao fim de tornar mais fácil ou menos difícil a convivência. Estas normas nascem, geralmente, de um grupo social, em forma de costumes, o mesmo grupo social que responde à sua violação com diversos comportamentos que constituem as sanções. Estes comportamentos sancionadores são de diversos graus de gravidade: parte-se pura e simples reprovação, e chega-se até a eliminação do grupo, que pode consistir em alguma forma de isolamento no interesse próprio do grupo ou em uma verdadeira expulsão. A forma mais grave de sanção social é o linchamento, que é uma típica sanção de grupo, expressão daquela forma primitiva, espontânea e irrefletida de grupo social, que é a multidão.

Em mesma esteira, destaca Radcliffe-Brown (1970):

As sanções existentes numa comunidade constituem motivos no indivíduo para a regulação de sua conduta em conformidade com o costume. Elas são efetivas, primeiro, pelo desejo do indivíduo de obter a aprovação e evitar a reprovação de seus semelhantes, de ganhar as recompensas ou evitar os

castigos que a sociedade oferece ou aplica, e, segundo, pelo fato de aprender o indivíduo a reagir a modos particulares de comportamento com juízos de aprovação e reprovação do mesmo modo como os seus semelhantes e, portanto, medir seu próprio comportamento, quer por antecipação, quer em retrospecto, por padrões que se conformam mais ou menos estreitamente com os que prevalecem na comunidade a que pertence.

No prisma do Direito Constitucional, às sanções sociais têm um papel de extrema importância na preservação dos direitos fundamentais consagrados na Constituição. Nesse viés, funcionam como um mecanismo de pressão oriundo da sociedade civil que visa assegurar que os poderes públicos e as instituições estejam em total conformidade com os princípios constitucionais, quando o estado se torna silente referente a uma determinada situação (Buonanno; Pasini; Vanin, 2008, p. 18).

Por conseguinte, ao adentrar-se ao Direito Administrativo, as sanções sociais desempenham uma função análoga na fiscalização das ações do Estado e de seus agentes (Olmo; Lozano, 2015, p. 1315), uma vez que, quando agentes públicos agem de maneira arbitrária ou corrupta, a sociedade pode reagir de forma vigorosa, exigindo a responsabilização dos envolvidos e a restauração do respeito aos direitos dos cidadãos.

Além disso, do ponto de vista legal, as sanções sociais podem intensificar a conscientização pública e exercer pressão sobre as autoridades para que adotem medidas mais rigorosas. Segundo Aliyev (2022), as sanções sociais “podem ser usadas para aumentar a conscientização pública sobre questões sociais e políticas relevantes, incentivando a conformidade com as expectativas do grupo e moldando as normas sociais”.

Portanto, entende-se que as sanções sociais desempenham um papel complementar e vital em relação ao sistema legal e institucional. Elas funcionam como um lembrete constante de que os direitos e garantias fundamentais são compromissos éticos que todos os membros de uma sociedade, assim como o poder estatal, devem respeitar.

2.2 O CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

Inegável que o trabalho escravo contemporâneo é uma mancha sombria no tecido social e econômico de vários países, representando, assim, uma grave violação dos direitos fundamentais e da dignidade humana (Patriota et al., 2023, p. 264). Dessa maneira, ao aprofundar-se nas raízes históricas do trabalho escravo contemporâneo, torna-se claro

que não se trata apenas de um vestígio remanescente do passado, mas sim a continuação de uma história marcada por opressão e exploração (*ibid*, 2023, p. 264).

O processo escravagista pelo qual o Brasil foi criado, assim como a perpetuação de sua prática de forma análoga, revela que a violação dos direitos fundamentais e do princípio da dignidade humana representa uma afronta direta à essência da humanidade e aos princípios fundamentais da justiça (Miraglia, 2008, p.64).

De início, no século XVI, embora a escravidão tenha sido a modalidade predominante de trabalho compulsório naquela época, os escravizados não eram reconhecidos como trabalhadores em sua própria essência. Eles eram considerados uma mera propriedade instrumental de uma grande cadeia de produção extensiva e de fim econômico, seja na agricultura ou no próprio mercado de trabalhadores escravizados (Miraglia, 2008, p.92).

De acordo com Marx (1980), estes indivíduos escravizados foram desumanizados pelo trabalho, de maneira que são identificados por ele como lumpemproletariado, o qual se posiciona em um estrato social inferior ao proletariado. Essa condição revela uma situação de profunda miséria, que transcende a carência de recursos financeiros, abrangendo também a ausência de uma consciência política e de classe.

Com o tempo, as pressões sociais e os movimentos abolicionistas desempenharam um papel crucial na conquista das abolições formais da escravidão em muitos países, especialmente no século XIX. Esses movimentos marcaram um avanço monumental na história, pondo fim a uma das práticas mais cruéis já registradas. No entanto, a abolição formal não garantiu automaticamente igualdade e dignidade para os antigos escravizados (Sakamoto, 2020, p. 77).

A ausência de oportunidades econômicas significativas também afetou os libertos, forçando-os a permanecer na pobreza, enquanto a sociedade se estruturava para manter privilégios econômicos nas mãos de poucos. Nessa perspectiva, concorda Sakamoto (2020):

A abolição oficial da escravidão em 1888 não significou sua redenção. Embora a Lei Áurea tenha eliminado formalmente a possibilidade jurídica de se exercer sobre uma pessoa o direito de propriedade, ela deixou de efetivar reformas sociais, principalmente fundiárias, que viabilizassem a reconstrução do país e, assim, a emancipação de seres humanos.

Diante disso, os recém libertos enfrentaram uma realidade desafiadora, sendo libertados sem recursos ou apoio, tornando-os economicamente vulneráveis (Monteiro, 2011, p.

43). A falta de acesso à educação, empregos dignos e terras perpetuou a desigualdade, assim como a discriminação racial persistente marginalizou esses indivíduos, o que lhes negou plena cidadania, conforme diz Miraglia (2008):

Cabe salientar que, embora tenha libertado os negros das senzalas, o governo brasileiro não se preocupou em criar normas e/ou condições para que o antigo escravo se integrasse, efetivamente, ao seio da sociedade como verdadeiro cidadão. Desse modo, foi enxotado à margem da sociedade, sem qualquer direito ou proteção estatal, levando muitos deles ao retorno das condições precárias de trabalho, posto que se viam obrigados a laborar em troca de um prato de comida. Embora não se tenha a intenção de aprofundar a análise histórica e as razões da escravidão no Brasil, pretende-se suscitar reflexões acerca do tratamento e da libertação dos trabalhadores subjugados à condição análoga à de escravo nos dias atuais, a fim de evitar que os erros do passado se repitam no presente e, desse modo, impossibilite a efetiva extirpação desse mal do seio da sociedade brasileira contemporânea.

A abolição formal foi um marco crucial na luta pelos direitos humanos, mas, ainda assim, não encerrou as dificuldades enfrentadas pelos antigos escravizados, que hoje possuem tais práticas refletidas, de forma análoga, em alguns grupos e indivíduos da sociedade civil (Sakamoto, 2020, p. 72).

2.3 TIPIFICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO E SUA CONEXÃO COM OS DIREITOS HUMANOS

A tipificação do trabalho escravo contemporâneo desempenha um papel crucial na proteção dos direitos humanos, pois envolve a criação de leis que especificam claramente o que o constitui. Isso é fundamental para proporcionar uma base jurisprudencial sólida que permita a identificação e punição eficaz da exploração do trabalho.

No aparato legal brasileiro, o artigo 149 do Decreto-Lei nº 2.848/1940, o Código Penal Brasileiro, assume a função fundamental nesse cenário, já que atua como um alicerce legal na proteção dos bens jurídicos tutelado, a saber: a liberdade e a dignidade (Brito Filho, 2014, p. 600). O mencionado artigo estabelece:

Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o

empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Tráfico de Pessoas (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

Todavia, é necessário entender que, inicialmente, esta prática não foi tipificada no ordenamento penal brasileiro dessa forma. Antes da Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003¹, o artigo 149 do Código Penal dispunha, de acordo com Brito Filho (2014), de forma sintética: “Artigo 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo”.

Com a modificação, tal redação entrou em consonância com os compromissos internacionais do Brasil no âmbito dos direitos humanos, como a Convenção 29 da Organização Internacional do Trabalho (Kempfer; Martins, 2013, p. 85). Esta convenção, por exemplo, estabelece padrões os quais todos os países signatários são incentivados a adotar, com a finalidade de promover os direitos humanos.

Para além disso, uma vez que a tipificação dada pela convenção é “trabalho forçado ou obrigatório é o serviço exigido de um indivíduo mediante ameaças ou pena qualquer e para o qual o indivíduo não se oferece voluntariamente”², infere-se que a redação dada pelo Brasil possui um maior caráter abrangente em relação a da convenção citada, o que indica avanços legais no liame da erradicação de tal prática.

1 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.803.htm, acesso em: 21/09/2023

2 Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm, acesso em: 19/12/2023

2.4 TRABALHO DECENTE E O CRESCIMENTO ECONÔMICO

Definir o que é trabalho decente se tornou, no âmbito acadêmico, um desafio, uma vez que, de acordo com Beltrami Neto e Rodrigues (2021), a definição de trabalho decente “acaba sendo evasiva e imprecisa, deixando dúvidas sobre seu conteúdo e alcance, bem como sobre sua natureza”.

Todavia, com a finalidade de superar tais barreiras doutrinárias e conceituais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), cunha, em 1999, o termo “Trabalho decente”, o qual deve ser adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

Tal conceito sustenta-se em quatro pilares estratégicos: respeito às normas internacionais do trabalho, promoção do emprego de qualidade, extensão da proteção social e diálogo social (Brasil, 2010, p.11, apud Rosenfield, Pauli, 2012, p.324).

Com isso, oriundo da Agenda 2030 e fruto de conceituações feitas pela OIT, emerge o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8)³, cuja missão principal é promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e produtivo, através do trabalho decente (Gil, 2020, p. 143). Nos termos do objetivo, isso se daria através da criação de empregos de qualidade, condições laborais justas, remunerações dignas e oportunidades de progresso profissional.

Além de enfatizar a importância do trabalho decente para todos, esse objetivo visa, inclusive, à erradicação do trabalho escravo contemporâneo, visto que estabelece a meta 8.7⁴ e reconhece o trabalho decente como intrinsecamente ligado à proteção da dignidade e liberdade (Szczepanik; Stefan; Bernardim, 2023, p. 204), com o propósito de assegurar o respeito aos direitos humanos e fomentar o desenvolvimento sustentável.

Dessa forma, a partir da elucidação dos conceitos abordados neste trabalho, é possível, então, discorrer acerca do objeto de estudo deste trabalho, a saber, o estudo de caso da ADPF que julgou a constitucionalidade do cadastro de empregadores que se utilizam do trabalho escravo, para, assim, apresentar as inferências provenientes do estudo e relacioná-las com o ODS 8, com o intento de colaborar com pesquisas e formulações de políticas públicas para a promoção do trabalho decente e crescimento econômico.

³ Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>, acesso em: 21/09/2023

⁴ Até 2025 erradicar o trabalho em condições análogas às de escravo, o tráfico de pessoas e o trabalho infantil, principalmente nas suas piores formas (Szczepanik; Stefan; Bernardim, 2023, p. 198).

3. A LISTA SUJA E A SUA LINHA DO TEMPO

3.1 A LISTA SUJA

O Cadastro de Empregadores que se utilizam do trabalho escravo, popularmente conhecido como "Lista Suja", emergiu como um importante instrumento na luta contra o trabalho escravo contemporâneo. Dessarte, a criação desse cadastro tem suas raízes na atuação proativa de autoridades e organizações comprometidas com a erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil, ao passo que surgiu a partir de uma série de eventos sobre a exploração de trabalhadores, como o famoso Caso José Pereira⁵.

A lista foi originada a partir da necessidade identificada nos relatórios do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM). Esses relatórios documentaram incidentes de trabalho escravo em propriedades rurais que recebiam financiamento de instituições financeiras públicas (Fagundes, 2020, p. 302). Dessa forma, essa conexão financeira levou o grupo a concluir, com base em suas observações, que a escravidão contemporânea no Brasil estava sendo financiada pelo próprio governo, mesmo que de maneira indireta.

Essa observação levou à criação do Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (GERTRAF) e, envolveu, ao Brasil, a atenção de órgãos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que elogiou a política de repressão adotada pelo país⁶.

Em 2002, o GERTRAF concluiu que o governo brasileiro deveria bloquear financiamentos a empregadores envolvidos em trabalho escravo. O Cadastro foi planejado em 2002 e oficialmente criado em 2004 pela Portaria MTE nº 540 de 15/10/2004⁷, embora sua implementação tenha sido adiada devido à transição de governo FHC a Lula.

5 Em 1989, quando tinha apenas 17 anos, José Pereira tentou escapar de uma fazenda onde estava sendo mantido como escravo. Nessa tentativa de fuga, ele foi gravemente ferido e seu companheiro de fuga acabou sendo assassinado por empregados da propriedade. José Pereira, fingindo estar morto, foi deixado junto ao corpo de seu colega de trabalho em uma rodovia, onde conseguiu pedir ajuda na fazenda mais próxima. Enquanto recebia tratamento para suas lesões permanentes, ele denunciou à Polícia Federal as condições de trabalho desumanas a que tinha sido submetido, o que levou ao resgate de outros 60 trabalhadores que ainda estavam naquela propriedade (Machado; Dutra, 2021, p. 492).

6 Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/oit-elogia-esforcos-brasileiros-no-combate-ao-trabalho-escravo/>, acesso em 23/09/2023

7 Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=188018>, acesso em: 21/09/2023

Com a Portaria nº 540, surgiu, então, a “Lista Suja”, um importante instrumento administrativo com capacidade para impedir que empregadores praticantes de trabalho escravo contemporâneo continuassem suas práticas sem a verdadeira publicização de seus atos criminosos.

3.2 PORTARIAS E REGULAMENTAÇÕES: O CADASTRO DE EMPREGADORES

Insta, agora, entender como se deu a evolução das portarias regulamentadoras da Lista Suja, com surgimento através da Portaria MTE nº 540 de 15/10/2004, até a sua finalização na Portaria MTB nº 1.129/2017⁸, sendo ela responsável pelo regimento do cadastro atualmente.

Para isso, é necessário entender a contribuição dada pela alteração no artigo 149 do Código Penal, uma vez que, em sua redação inicial, tal tipo penal era tido apenas como: reduzir alguém à condição análoga à de escravo.

Através de debates e movimentos realizados por grupos e instituições de direitos humanos, ocorreu a alteração da lei através da Lei nº 10.803/2003, o que alterou o bem jurídico tutelado de apenas liberdade para, também, dignidade, uma mudança fundamental no arcabouço legal brasileiro.

Anteriormente, a ênfase se encontrava na liberdade individual, o que se revelou inadequado, uma vez que muitas formas de exploração não envolviam uma coerção física direta, mas sim a imposição de condições precárias que tornavam praticamente impossível para os trabalhadores escaparem dessa situação.

Por exemplo, os empregadores criminosos frequentemente confiscavam documentos dos trabalhadores, acumulavam dívidas em seus nomes, negavam acesso a meios de transporte ou apoio, o que resultava em uma série de obstáculos que limitavam severamente a liberdade dos indivíduos (Monteiro, 2011, p. 16).

Essa mudança no bem jurídico tutelado reconheceu que a dignidade da pessoa humana também deveria ser protegida. Isso abrange uma variedade de formas de violação dos direitos humanos, indo muito além da interpretação estrita da liberdade. Agora, a legislação compreende que a proteção da dignidade abarca a prevenção de condições degradantes de trabalho, jornadas exaustivas, cerceamento da locomoção

⁸ Disponível em: <https://www legisweb.com.br/legislacao/?id=351466>, acesso em: 21/09/2023

devido a dívidas, negação de acesso a transporte e retenção de documentos e pertences pessoais (Brito Filho, 2014, p. 596).

Portanto, a legislação atual reflete uma compreensão mais ampla e inclusiva das violações sofridas pelos trabalhadores, com o objetivo de garantir que a dignidade, assim como a liberdade de cada indivíduo, seja respeitada e protegida em todas as circunstâncias.

Nesse prisma, o caminho então se forma para que, ainda em 2003, a Portaria MTE nº 1.234/2003⁹ fosse criada, com intuito de estabelecer os métodos para encaminhamento de informações sobre inspeções do trabalho a outros órgãos.

Após isso, a Portaria MTE nº 540 cria, oficialmente, o cadastro, lugar em que eram incluídos os nomes dos infratores após decisão administrativa irrecurável. Com um lapso temporal de 7 anos, é publicada a Portaria Interministerial MTE/SDH nº 02¹⁰, que aumentava o rol de órgãos que deveriam ser notificados sobre as atualizações da Lista Suja.

Em 2015, é publicada a Portaria Interministerial MTE/SEDH nº 02/2015¹¹, que visa aumentar a publicidade da lista, através da divulgação da lista no site do MTE, além de explicitar a presença do contraditório e da ampla defesa nas fases do processo administrativo.

Logo após, em 2016, publica-se, então, a Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4/2016¹², que concedeu a oportunidade de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Contudo, todas as disposições acerca do TAC foram revogadas, com a última portaria, a Portaria MTB nº 1.129/2017.

Nesse ínterim, a "Lista Suja" é essencialmente um meio de tornar públicas as ações de fiscalização e combate ao trabalho escravo contemporâneo realizadas pelo Estado brasileiro, sem impor consequências diretas aos infratores, mas, sim, sanções sociais cuja relação com a lista suja será abordada a seguir.

As consequências para esses infratores derivam da violação dos direitos e garantias previstos na Constituição Federal e em tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, uma vez que prejudicam a reputação das empresas e empregadores e dificultam seu acesso a crédito (Machado; Dutra, 2021, p. 498).

9 Disponível em: https://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portaria_1234.htm, acesso em: 21/09/2023

10 Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=282591>, acesso em: 21/09/2023

11 Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=282591>, acesso em: 21/09/2023

12 Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=320458>, acesso em: 21/09/2023

Como resultado, muitas são as ações levantadas no STF, de empregadores, para tornar a lista inconstitucional e, uma delas, a ADPF 509, objeto de estudo deste trabalho.

4. ESTUDO DO CASO: O PODER DAS SANÇÕES SOCIAIS ORIUNDAS DA LISTA SUJA

4.1 CONSIDERAÇÕES ADPF 509: ABRAINC, AGU E PGR

Inicialmente, convém responder à seguinte questão: o que é uma ADPF? Bem, à luz do doutrinador Gilmar Mendes, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) é um instrumento jurídico previsto na Constituição Federal brasileira que tem como objetivo proteger preceitos fundamentais, como direitos humanos, liberdades individuais e coletivas, entre outros (Mendes; Gonet, 2021, p. 2837).

Para além disso, ela é usada para questionar a constitucionalidade das leis ou atos normativos federais, estaduais, ou municipais, que estejam em desacordo com a Constituição, bem como solucionar controvérsias sobre a legitimidade do direito ordinário pré-constitucional em face da Carta Magna (Mendes; Gonet, 2021, p. 2837).

Dito isso, a ADPF 509, que questiona a constitucionalidade da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4/2016 e das portarias anteriores relativas à Lista Suja, objeto deste estudo, teve como predecessora, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) número 5209, que questiona a constitucionalidade da Portaria Interministerial MTE/SDH nº 2/2011 e da Portaria MTE nº 540/2004, também relativas à Lista Suja. Todavia, diferentemente do que aconteceu na ADPF 509, em que ocorreu o julgamento quanto ao mérito, na ADI 5209, o objeto da ação se restou prejudicado, em razão da publicação da Portaria MTB nº 1.129/2017, a qual revogou dois artigos das portarias referidas.

Julgado o mérito e declarada a sua improcedência, resta, neste trabalho, buscar entender e elucidar os argumentos utilizados pelas partes, a fim de entender-se qual o papel das sanções sociais oriundas de portarias administrativas nas relações privadas, frente à proteção dos direitos humanos, promoção do trabalho decente e erradicação do trabalho escravo contemporâneo.

Em primeiro lugar, convém analisar os argumentos levantados pela Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (Abrainc). A associação argumenta que a portaria viola o princípio da presunção de inocência, o direito à ampla defesa e o direito à privacidade, direitos constitucionais esses que são basilares para uma sociedade

pautada em valores democráticos, além de não ter sido precedida de estudos técnicos e de ter sido editada sem a participação da sociedade civil (Brasil, 2020, p. 21).

Já a Advocacia Geral da União (AGU), que é o órgão responsável pela representação judicial e extrajudicial da União, suas autarquias e fundações públicas, aduz que a Lista é constitucional e que a sua divulgação é uma medida legítima de combate ao trabalho escravo e de proteção aos direitos humanos.

A AGU também afirmou que a portaria não viola o princípio da presunção de inocência, pois não se trata de uma sanção penal, e que a divulgação do cadastro não implica em danos à imagem das empresas, mas sim em uma informação relevante para a sociedade, além de pugnar pela ilegitimidade ativa da referida associação, uma vez que ela não representa todos os segmentos do ramo da construção civil (Brasil, 2020, p. 23).

Em uma mesma esteira, a Procuradoria Geral da República, que é o órgão do Ministério Público Federal responsável pela defesa dos interesses da sociedade e pela fiscalização do cumprimento das leis federais, opina pelo não conhecimento da ADPF e, subsidiariamente, pela intimação da requerente para que promova a regularização da representação e dos autos e, no mérito, pela improcedência do pedido (Brasil, 2020, p. 39).

Interessa, também, elucidar que, ao considerar a relevância da matéria, a especificidade do tema e a sua repercussão social, foi admitido a participação no feito, como *Amicus Curiae*¹³, a Organização Não Governamental Conectas Direitos Humanos¹⁴, a entidade de representação sindical brasileira Central Única dos Trabalhadores - CUT¹⁵, assim como a Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG)¹⁶, as quais, também, contribuíram para a apreciação dos ministros do Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2020, p. 61).

4.2 CONSIDERAÇÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF) NO JULGAMENTO DA ADPF 509

A composição do tribunal, para julgar a ADPF 509, se deu pelos ministros e ministras: Dias Toffoli, Celso de Mello, Marco Aurélio, Gilmar Mendes, Ricardo Lewandowski, Cármen Lúcia, Luiz Fux, Rosa Weber, Roberto Barroso, Edson Fachin e Alexandre de Moraes. Por conseguinte, sob a relatoria do Min. Marco

13 “Amigo da corte” é uma expressão latina utilizada para designar o terceiro que ingressa no processo com a função de fornecer subsídios ao órgão julgador.

14 <https://conectas.org/>

15 <https://www.cut.org.br/>

16 <https://www.fiemg.com.br/>

Aurélio, extraiu-se os votos, além do Ministro relator, dos Ministros Edson Fachin, Alexandre de Moraes e Luís Roberto Barroso, os quais serão, aqui, destrinchados, para, assim, alcançar a compreensão acerca da capacidade teórica das sanções sociais de influenciarem indivíduos, sejam pessoas físicas, sejam pessoas jurídicas.

Em primeiro lugar, insta observar o voto proferido pelo relator, Min. Marco Aurélio. De início, ele considera a Abrainc (Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias) como uma parte legítima no caso, indo contra as preliminares arguidas pela AGU e PGR. Para além disso, ele ressalta que ela é uma entidade de âmbito nacional, representando empresas de incorporação imobiliária em diversos estados do Brasil. Portanto, ele argumenta que a associação tem o direito de participar desse caso, pois a questão em análise afeta diretamente as empresas associadas a ela.

O voto do relator destaca, ainda, a importância do Cadastro de Empregadores que utilizam trabalho análogo à escravidão. O Ministro argumenta que o Cadastro não deve ser visto como uma sanção administrativa ou penal, mas como uma medida de transparência que acarreta sanções sociais, ou seja, punições oriundas da sociedade. Ele enfatiza que o Cadastro está em conformidade com a Constituição Federal e a Lei de Acesso à Informação, além de promover a publicidade de decisões administrativas relacionadas a casos de trabalho em condições análogas à escravidão, uma vez que a “Lista Suja” possui como objetivo o fornecimento de informações ao público sobre as empresas envolvidas nesses casos.

Já em voto vogal¹⁷, o Min. Edson Fachin inicia seu voto destacando a importância de combater as formas modernas de escravidão, ao passo que considera isso fundamental para a construção de uma sociedade justa e digna para todos os cidadãos, além de enfatizar a essencialidade do combate para garantir a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme estabelecido na Constituição brasileira.

Com isso, o Ministro, em seu voto, defende que a Portaria não extrapola os limites legais de regulamentação, uma vez que não cria penas administrativas ou restrições de direitos sem base em lei anterior, além de argumentar que a divulgação dos nomes de empregadores que utilizam trabalho escravo não viola a livre iniciativa, mas sim assegura o respeito aos direitos fundamentais nas relações privadas, uma vez que empresas que se recusam a contratar empregadores nessa situação não estão sendo sancionadas pelo Estado, mas sim realizando escolhas comerciais conscientes.

17 Voto proferido pelo integrante do Tribunal que não ocupa a função de Relator ou tenha formalizado pedido vista, com determinação aderente, complementar ou divergente ao do Relator.

Ao passar a análise para os argumentos utilizados pelo Ministro Alexandre de Moraes, nota-se que o voto do Ministro diverge, mesmo que parcialmente, do voto do relator, uma vez que se inicia questionando a legitimidade da Abrainc para a propositura da ação. Ele aponta que, embora a Associação represente empresas de incorporação imobiliária, não existe uma relação direta entre as normas contestadas (a portaria) e os objetivos estatutários da Abrainc, que estão voltados para a segurança jurídica dos negócios imobiliários e o fortalecimento do setor de incorporação imobiliária.

Para além disso, o Ministro argumenta que a Associação não demonstrou uma pertinência temática suficiente entre seus objetivos e o objeto da ação. Isso significa que o legitimado deve ter um interesse direto na defesa do preceito fundamental ou da Constituição em relação à norma contestada. Nessa esteira, ele argumenta que a proponente da ação não demonstrou essa pertinência temática, pois o interesse na presente ação emerge apenas de uma potencialidade de prejuízo econômico-financeiro ou de imagem de empresas associadas à Associação.

Por fim, o voto do Min. Luís Roberto Barroso concorda com o voto do Ministro Relator, no qual se reconhece a constitucionalidade da Portaria Interministerial MT/MMIRDH 4/2016. Para além disso, ele acrescenta um ponto importante ao debate.

A principal consideração do Ministro Barroso é que a referida portaria, além de encontrar respaldo na Lei nº 12.527/2015 (Lei de Acesso à Informação), faz parte de um conjunto de normas que estão alinhadas com princípios constitucionais e internacionais relacionados à proteção dos direitos dos trabalhadores e ao combate à escravidão.

Essa observação ressalta que a portaria não é uma norma isolada, mas está inserida em um contexto mais amplo de normas e tratados internacionais que buscam proteger os trabalhadores e coibir práticas análogas à escravidão. Portanto, o Ministro Barroso argumenta que a portaria não viola a reserva legal, ou seja, não extrapola os limites da Constituição e da legislação aplicável.

Em resumo, o voto do Ministro Luís Roberto Barroso concorda com a constitucionalidade da Portaria 4/2016, e ele enfatiza que essa portaria está alinhada com princípios e normas internacionais que visam proteger os direitos dos trabalhadores e combater práticas semelhantes à escravidão, o que reforça sua validade no ordenamento jurídico brasileiro.

4.3 EXAME DAS IMPLICAÇÕES/CONSEQUÊNCIAS DAS SANÇÕES SOCIAIS ORIUNDAS DA PUBLICIZAÇÃO NO CADASTRO DE EMPREGADORES PARA A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

É pertinente compreender a importância das sanções sociais no âmbito da proteção dos direitos humanos e trabalhistas, além de examinar as implicações dessas medidas quando aplicadas a empresas listadas no Cadastro de Empregadores. Estar incluído na Lista Suja implica que o empregador foi identificado pelo governo brasileiro como tendo submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão durante uma inspeção trabalhista.

Ao desentranhar as argumentações e posicionamentos usados em todo o julgamento da ADPF 509, abre-se espaço para uma reflexão crucial: como equilibrar a necessidade de combater o trabalho escravo contemporâneo, proteger os direitos humanos e garantir a transparência nas relações privadas para, assim, entender qual o papel das sanções sociais na promoção dos direitos humanos para a erradicação do trabalho escravo contemporâneo?

Não obstante, essa lista por si só, não configura uma punição como decidido em setembro de 2020, onde Supremo Tribunal Federal reafirmou a constitucionalidade da Lista Suja, por nove votos a zero, ao analisar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 509, ajuizada pela Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (Abrainc). A partir da análise dela, foi possível inferir:

- a) *A importância da transparência na divulgação do Cadastro de Empregadores envolvidos em trabalho escravo.*

A produção da inferência relativa à exposição pública de práticas condenáveis e à garantia dos direitos individuais é um desafio, cujo cerne reside na busca por equilíbrio. Norberto Bobbio, ao caracterizar as sanções externas como normas sociais voltadas para facilitar a convivência, oferece uma perspectiva teórica para compreender a dinâmica entre a sociedade, suas normas e as sanções associadas.

Conforme aponta Bobbio (2005), as normas sociais nascem dos grupos sociais e são respaldadas por comportamentos sancionadores, que abrangem uma ampla gama de gravidade. Desde a simples reprovação até formas extremas, como o linchamento, as sanções refletem a aspiração por uma convivência harmoniosa e ética.

A divulgação do Cadastro de Empregadores, concebida como uma forma de sanção social, demanda uma avaliação cuidadosa de sua eficácia em promover uma convivência mais justa dentre todos os indivíduos em uma sociedade.

Nesse contexto, o imperativo de transparência, representado pela divulgação do Cadastro, deve ser ponderado em relação aos direitos individuais, como a presunção de inocência e a privacidade.

A necessidade de expor práticas condenáveis e, simultaneamente, preservar os direitos fundamentais dos envolvidos, impõe um desafio ético crucial. A abordagem de Bobbio ressalta a interconexão entre a formação de normas sociais e as sanções correspondentes, indicando que o propósito dessas normas é facilitar a convivência, o que inclui o respeito aos direitos individuais.

Assim, a ponderação entre o desejo de expor práticas prejudiciais à sociedade e a preservação dos direitos fundamentais dos envolvidos é essencial. Essa reflexão ética deve considerar não apenas a eficácia das sanções sociais, mas também o impacto nas relações sociais, nas percepções públicas e nas dinâmicas do mercado.

A teoria de Bobbio oferece uma base conceitual robusta para essa análise, ao reconhecer que as normas sociais, e as sanções delas decorrentes, são instrumentos destinados a facilitar uma convivência mais ética, e seu equilíbrio adequado é fundamental para a construção de uma sociedade justa e equitativa.

b) A relevância da conexão entre o arcabouço legal internacional e nacional

O entendimento apresentado pelo Ministro Luís Roberto Barroso, ao contextualizar a lista suja em um panorama mais amplo de normas e tratados internacionais, abre espaço para uma reflexão profunda sobre o alinhamento do Brasil com seus compromissos internacionais na proteção dos direitos dos trabalhadores.

A eficácia das sanções sociais propostas pelas portarias administrativas, conforme salientado por Barroso, está intrinsecamente ligada a esse alinhamento. A coerência entre as normativas nacionais e internacionais não apenas fortalece a fundamentação legal dessas sanções, mas também confere maior legitimidade às ações do Estado brasileiro no combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Portanto, infere-se que uma lacuna entre as normas internacionais e a legislação nacional pode comprometer a efetividade das medidas adotadas, gerando questionamentos sobre sua legitimidade e consistência.

Com isso, a percepção da sociedade em relação a essas normas desempenha um papel fundamental na eficácia das sanções sociais oriundas da lista. A conscientização pública sobre os compromissos internacionais e a importância de proteger os direitos dos trabalhadores contribui para a aceitação e implementação efetiva das medidas propostas.

A sociedade, ao internalizar esses valores, torna-se uma força impulsionadora para a conformidade e o respeito aos direitos humanos, transformando as sanções sociais em instrumentos mais eficientes na promoção de mudanças comportamentais e na erradicação do trabalho escravo contemporâneo.

c) *O dimensionamento da ética e responsabilidade ativa nas práticas empresariais*

A análise das escolhas comerciais conscientes proposta pelo Ministro Fachin introduz uma dimensão ética e responsável nas práticas empresariais. Ao destacar que as empresas que se recusam a contratar empregadores envolvidos em trabalho escravo estão fazendo escolhas comerciais conscientes, o Ministro reconhece a capacidade das sanções oriundas da lista não apenas de impor penalidades legais, mas também de moldar o comportamento das empresas com base em considerações éticas, sociais e responsáveis.

A visão de Bobbio (2005), que caracteriza as sanções como normas nascidas de um grupo social, ressalta a importância da aceitação dessas normas pela sociedade. Portanto, a eficácia das sanções sociais está intrinsecamente ligada à sua aceitação e internalização pelos diversos atores do mercado. Se as sanções são percebidas como justas e necessárias pela sociedade, incluindo as próprias empresas, é mais provável que elas influenciem o comportamento das organizações.

Prova disso está na explanação de Costa (2010, p. 149) no texto que segue:

Embora a Portaria não implique punições, a inclusão do nome na “lista suja” representa para muitos empregadores restrições financeiras, pois a lista fornece informações a diferentes órgãos e entidades comprometidos com a erradicação do trabalho escravo. Entre tais entidades, estão instituições financeiras públicas e privadas, como o Banco do Brasil, o Banco da Amazônia, o Banco do Nordeste e o Banco do Desenvolvimento Social (BNDES), que deixam de conceder créditos e outros benefícios financeiros aos empregadores incluídos no cadastro.

Por isso, o impacto das sanções sociais nas dinâmicas do mercado é multifacetado. Por um lado, essas medidas podem criar um ambiente de concorrência ética, onde

empresas que adotam práticas socialmente responsáveis são favorecidas pelos consumidores e pela opinião pública.

Isso, por sua vez, pode incentivar outras empresas a adotarem comportamentos alinhados com os valores éticos da sociedade. Por outro lado, há desafios relacionados à resistência de algumas empresas em aceitar essas sanções, especialmente quando confrontadas com interesses econômicos imediatos.

d) A necessidade de associar o ODS 8 às sanções sociais

Este estudo proporcionou uma análise aprofundada sobre a necessidade de associar o ODS 8 (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável) às sanções sociais, com foco na erradicação do trabalho escravo contemporâneo e na promoção do trabalho decente. Diversos avanços foram destacados, incluindo a compreensão ampliada do papel das sanções sociais como mecanismos cruciais para desencorajar práticas contrárias aos princípios do ODS 8. A "Lista Suja do Trabalho" foi examinada como um instrumento de transparência e controle social, contribuindo para a responsabilidade social empresarial.

A reflexão ética sobre a divulgação do Cadastro de Empregadores ressaltou a necessidade de equilibrar a transparência com os direitos individuais, como a presunção de inocência e a privacidade, promovendo uma convivência mais justa na sociedade. A conexão entre normas sociais e sanções foi explorada por meio da teoria de Norberto Bobbio, oferecendo insights sobre como as sanções sociais podem moldar o comportamento das empresas em direção ao respeito pelos direitos humanos.

O entendimento apresentado pelo Ministro Luís Roberto Barroso enfatizou a importância do alinhamento entre normas nacionais e internacionais para fortalecer a fundamentação legal das sanções sociais, contribuindo para a legitimidade das ações do Estado no combate ao trabalho escravo contemporâneo. A influência da sociedade na efetividade das sanções foi evidenciada, destacando a importância da conscientização pública sobre normas e compromissos internacionais na aceitação e implementação efetiva das medidas propostas.

Quanto à dimensão ética nas práticas empresariais, esta foi introduzida pela análise das escolhas comerciais conscientes, enfatizando a capacidade das sanções sociais de moldar o comportamento das empresas com base em considerações éticas, sociais e responsáveis. O estudo contextualizou o trabalho decente como componente essencial para o crescimento econômico sustentável, alinhando-se ao ODS 8, e destacou a importância de criar empregos de qualidade, condições laborais justas e remunerações dignas.

Neste contexto, a "Lista Suja do Trabalho", referida como um "instrumento de transparência, controle social e impulsionador da responsabilidade social empresarial" pela ONU (2016, p.7), alinha-se com o entendimento de Radcliffe-Brown (1970) sobre as sanções do Direito como mecanismos de controle social, influenciando a imagem construída na sociedade. As sanções sociais, ao aumentarem a conscientização pública sobre o trabalho escravo contemporâneo, mobilizam a sociedade para agir contra essa prática e moldam normas sociais que valorizam o trabalho decente, contribuindo assim para a concretização do ODS 8.

O estudo de caso da ADPF 509 forneceu uma demonstração ampla do potencial das sanções sociais em moldar o comportamento e as práticas dos empregadores, ilustrando a eficácia dessas medidas na prevenção do trabalho escravo contemporâneo. A divulgação da "Lista Suja" perturba e preocupa muitos empregadores, evidenciando o poder da sociedade em aplicar sanções contra ações contrárias à ética e à moral. Isso destaca o papel fundamental da sociedade, por meio das sanções sociais, na promoção do trabalho digno e no estímulo ao crescimento econômico sustentável, alinhando-se com os princípios estabelecidos na Agenda 2030.

Por fim, as sanções sociais não são apenas punitivas, mas também têm o potencial de promover a responsabilidade corporativa (Gonçalves; Silva, 2020, p. 130). Empresas que desejam evitar consequências adversas são incentivadas a adotar práticas de trabalho digno e a cumprir rigorosamente as leis trabalhistas e os direitos humanos, criando um ambiente onde as empresas são motivadas a priorizar o respeito pelos direitos humanos e trabalhistas como parte integrante de suas estratégias empresariais (Caldas; Silva; Barroso, 2020, p. 45). As sanções sociais são um componente crucial na proteção dos direitos humanos e na responsabilização das empresas envolvidas em práticas prejudiciais, abrangendo uma gama diversificada de medidas que têm o potencial de afetar a reputação, as operações e as finanças das empresas infratoras, incentivando, assim, a adoção de práticas éticas e com o devido respeito pelos direitos fundamentais.

5. CONCLUSÃO

A análise das sanções sociais e seu papel na proteção dos Direitos Humanos, com enfoque na ADPF 509, ressalta a significativa importância dessa abordagem na busca pelos objetivos traçados na Agenda 2030 relacionados à promoção do trabalho decente. As sanções sociais, que representam a reação e ação da sociedade diante de comportamentos contrários às normas e à moral, emergem como um poderoso

instrumento para promover o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela ONU.

Através do estudo de caso da ADPF 509, constatamos que a publicização da "Lista Suja" do trabalho e a exposição dos empregadores envolvidos em práticas criminosas têm desempenhado um papel significativo no combate ao trabalho escravo contemporâneo. A sociedade, munida de informações, consegue exercer pressão sobre esses atores, obrigando-lhes a se adequarem às normas trabalhistas e éticas. Essa comprovação destaca o potencial das sanções sociais na promoção do trabalho decente e do crescimento econômico sustentável, alinhando-se com os princípios da Agenda 2030.

Destacamos, ainda, o avanço nas regulamentações destinadas a combater o trabalho escravo, o que representa um progresso positivo na luta contra as violações dos direitos humanos. As portarias regulamentadoras e a mudança do bem jurídico protegido, que passou da restrição de liberdade para a dignidade da pessoa humana, refletem a necessidade de considerar uma gama diversificada de fatores que afetam os direitos humanos. Essas mudanças apontam para uma compreensão mais abrangente e eficaz das questões relacionadas ao trabalho escravo contemporâneo.

Nesse sentido, à medida que a sociedade avança na adoção de sanções eficazes e na formulação de leis mais abrangentes, estamos dando passos importantes em direção a um mundo onde o trabalho digno prevalece, e onde os direitos humanos são protegidos de maneira eficaz. Este compromisso é fundamental na busca por um futuro mais justo e sustentável, em total consonância com os princípios da Agenda 2030.

REFERÊNCIAS

ALIYEV, Huseyn. **Social sanctions and violent mobilization: lessons from the Crimean Tatar case.** *Post-Soviet Affairs*, [S.L.], v. 38, n. 3, p. 206-221, 27 jan. 2022. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/1060586x.2022.2032956>.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**, [S.L.], v. 16, n. 1, p. 166-185, 20 jun. 2019. Centro de Ensino Unificado de Brasília. <http://dx.doi.org/10.5102/rdi.v16i1.5900>.

BOBBIO, Norberto. **Teoria da norma jurídica.** Bauru: Edipro, 2005, 192 p.

BRASIL. **Portaria nº 1.234, de 17 de novembro de 2003.** Estabelece procedimentos para encaminhamento de informações sobre inspeções do trabalho a outros órgãos.

Disponível em:
http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portaria_1234.htm. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. Portaria nº 540, de 15 de outubro de 2004. Disponível em:
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/77204/81738/F-1316328565/BRA77204.pdf>. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. Portaria Interministerial MTE/SEDH nº 02, de 12 de maio de 2011. Enuncia regras sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo e revoga a Portaria MTE nº 540/2004. Disponível em:
https://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariainter_mtessedh02_2011.htm. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. Portaria Interministerial MTE/SEDH nº 2, de 31 de março de 2015. Enuncia as regras sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condição análoga à de escravo e revoga a Portaria Interministerial nº 2, de 12 de maio de 2011 | O Supremo e a Reforma Trabalhista maio de 2011. Disponível em:
<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=282591>. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016. Dispõe sobre as regras relativas ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo. Disponível em:
<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=320458>. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. Portaria MTE nº 854, de 25 de junho de 2015. Aprova normas para organização e tramitação dos processos de multas administrativas e de Notificação de Débito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e/ou Contribuição Social. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=286179>. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. Portaria nº 1.129, de 13 de outubro de 2017. Dispõe sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas às de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2-C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990; bem como altera dispositivos da Portaria Interministerial nº 4, de 11 de maio de 2016. Disponível em:
https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19356195/do1-2017-10-16-portarian-1-129-de-13-de-outubro-de-2017-19356171. Acesso em: 27 set. 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho em condições análogas à de escravo: os bens jurídicos protegidos pelo artigo 149 do código penal brasileiro.

Revista Jurídica da Presidência, [S.L.], v. 15, n. 107, p. 587-601, 29 jan. 2014. Biblioteca da Presidencia da Republica. <http://dx.doi.org/10.20499/2236-3645.rjp2014v15e107-45>.

BUONANNO, Paolo; PASINI, Giacomo; VANIN, Paolo. **Crime and social sanction**. Papers In Regional Science, [S.L.], v. 91, n. 71, p. 1-30, 13 mar. 2008.

COSTA, Patrícia Trindade Maranhão. **Combatendo o Trabalho Escravo Contemporâneo: o Exemplo do Brasil**. Brasília: OIT, 2010.

CALDAS, Roberto Correia da Silva Gomes; SILVA, Camila Barreto Pinto; BARROSO, Saulo Furtado. **A Transversalidade Horizontal Sistêmico-Integrativa da Dimensão Ambiental de Desenvolvimento Sustentável: uma conceituação em evolução**. Veredas do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável, [S.L.], v. 17, n. 38, p. 41-68, 16 set. 2020. Editora Dom Helder. <http://dx.doi.org/10.18623/rvd.v17i38.1749>.

DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (org.). **O Supremo e a reforma trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. 513 p. DOI: 10.22350/9786559171590. Disponível em: <https://www.editorafi.com/159stf>. Acesso em: 15 jun. 2021.

EPSTEIN, Lee; KING, Gary. **Pesquisa Empírica em Direito: as regras de inferência**. São Paulo: Direito GV, 2013. 253 p. Título original: The rules of inference. - Vários tradutores.

FAGUNDES, Maurício Krepsky. **Cadastro de Empregadores: a lista suja como instrumento de transparência e combate ao trabalho análogo ao de escravo**. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, Brasília, v. 4, p. 299-331, out. 2020.

GIL, José Luis Gil y. **El trabajo decente como Objetivo de Desarrollo Sostenible**. Lex Social: Revista de Derechos Sociales, [S.L.], v. 10, n. 1, p. 140-183, 15 jan. 2020. Universidad Pablo de Olavide. <http://dx.doi.org/10.46661/lexsocial.4539>.

GONÇALVES, Oksandro; SILVA, Ricardo Murilo da. **Enforcement privado, sanção reputacional e trabalho escravo**. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social, [S.L.], v. 11, n. 21, p. 117-134, 30 jun. 2020. Universidad de Chile. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-7551.2020.57848>.

GRUBBA, Leilane Serratine. Método Empírico-Indutivo: De Bacon aos Trabalhos Científicos em Direito. **Revista do instituto do Direito Brasileiro**, v. 1, p. 6095-6128, 2012.

MARQUES, Marcelo Filipe Carvalho. **Agenda 2030: objetivos do desenvolvimento sustentável (ods) da ONU - desafios ao desenvolvimento tecnológico e à inovação**

empresarial. 2019. 124 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia Mecânica, Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, Lisboa, 2019.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980. (01).

MENDES, Gilmar Ferreira; GONET, Paulo Gustavo. **Curso de Direito Constitucional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. 4336 p.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho Escravo Contemporâneo**: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. 2008. 178 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito do Trabalho, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

MONTEIRO, Lilian Alfaia. **Políticas públicas para erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil**: um estudo sobre a dinâmica das relações entre os atores governamentais e não-governamentais. 2011. 183 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração Pública, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2011.

OLIVEIRA, Luís R. Cardoso de. **Racismo, direitos e cidadania. Estudos Avançados**, [S.L.], v. 18, n. 50, p. 81-93, abr. 2004. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-40142004000100009>.

OLMO, Pedro Oliver; LOZANO, Jesús-Carlos Urda. **Bureau-Repression**: administrative sanction and social control in modern Spain. *Oñati Socio-Legal Series*, [s. l.], v. 5, p. 1309-1328, 2015. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/Data_Integrity_Notice.cfm?abid=2574670. Acesso em: 29 set. 2023.

ONU (Organização das Nações Unidas). Posicionamento do Sistema ONU no Brasil sobre Trabalho Escravo. ONUBR, Brasília, abr. 2016. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-07/position-paper-trabalho-escravo.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2023.

PATRIOTA, Elizabete Bezerra et al. (In) Dignidade Menstrual: a face feminina da pobreza. **Interfaces Científicas: Humanas e Sociais**, [S.L.], v. 10, n. 1, p. 255-270, 6 jul. 2023. Universidade Tiradentes. <http://dx.doi.org/10.17564/2316-3801.2023v10n1p255-270>.

RADCLIFFE-BROWN, Alfred. Sanções sociais, In: PIERSON, Donald. Estudos de Organização Social (Tomo II). São Paulo: Livraria Martins Editôra, 1970.

ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. **Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno**: reconhecimento e direitos humanos. Caderno Crh, [S.L.],

v. 25, n. 65, p. 319-329, ago. 2012. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792012000200009>.

SAKAMOTO, Leonardo. **Escravidão Contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020. 192 p.

SARDA, Mukund. **Corporate Social Responsibility: a study**. SSRN Electronic Journal, [S.L.], p. 1-8, 2016. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2711095>.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia; PASSOS, Rose Maria dos. **CONTEMPORARY SLAVERY IN BRAZIL: THE CASE 11,289 (JOSÉ PEREIRA) IN THE INTER-AMERICAN COMMISSION ON HUMAN RIGHTS**. Unoesc International Legal Seminar, [s. l], v. 4, n. 1, p. 177-186, 2017.

SZCZEPANIK, Dayanne Marciane Gonçalves; STEFANI, Silvio Roberto; BERNARDIM, Márcio Luiz. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: trabalho decente e pleno emprego. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [S.L.], v. 13, n. 2, p. 194-216, 12 maio 2023. Pontifical Catholic University of Sao Paulo (PUC-SP). <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v13i2.61256>.

Trabajo (OIT), Oficina Internacional del. **Hora de Actuar para Conseguir el ODS 8 Integrar el Trabajo Decente, el Crecimiento Sostenido y la Integridad Ambiental**. International Labour Organisation (ILO), 2019.

Data de submissão: 31/10/2023

Data de aprovação: 27/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Escravidão doméstica: A complexidade e os desafios do pós-resgate das trabalhadoras domésticas

Domestic slavery: The complexity and challenges of post-rescue of domestic workers

Maurita Sartori Gomes Ferreira

Auditora-Fiscal do Trabalho. Especialista em Direitos Humanos e Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Mestre em Linguística pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora. Graduação em Direito pelo Instituto Vianna Júnior e em Letras pela Universidade Federal de Juiz de Fora. <https://orcid.org/0009-0008-9234-1529>

Cynthia Mara da Silva Alves Saldanha

Auditora-Fiscal do Trabalho. Graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Pós-Graduação em Direitos Humanos e Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Pará (UFPA), em Ciências Criminais com capacitação para ensino no Magistério Superior pela Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus, em Direito Administrativo pela Universidade Cândido Mendes (UCAM) e em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Anhanguera (Uniderp). <https://orcid.org/0009-0009-3569-1984>

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo fomentar a discussão sobre a necessidade de implementação de políticas públicas assistenciais às trabalhadoras domésticas resgatadas do trabalho escravo. Visando promover a compreensão do fenômeno da escravidão doméstica contemporânea, utilizou-se o conceito de trabalho análogo ao de escravo contido no art. 149 do Código Penal e apresentaram-se as formas como esse labor se dá no ambiente doméstico. A dinâmica da operação de fiscalização foi descrita, de forma geral, buscando apontar as falhas do Estado na política pós-resgate. Como referencial teórico metodológico utilizou-se o método de abordagem hipotético-dedutivo com procedimento de estudo de caso, a partir da análise documental de entrevistas, depoimentos e relatórios fornecidos pelos atores envolvidos nos casos. Além disso, a pesquisa foi notadamente teórico-normativa – utilizando-se

das normas que disciplinam as temáticas do trabalho escravo e da dignidade da pessoa humana no Brasil – e bibliográfica – revisando-se a literatura existente, embora ainda incipiente. O escopo do trabalho é expor as reais dificuldades enfrentadas pelas autoridades públicas no pós-resgate de trabalhadoras domésticas submetidas a condições análogas às de escravo. Ao fim, são apontadas algumas possíveis soluções para os problemas levantados, concluindo que o Estado brasileiro precisa de fato implementar políticas públicas eficazes para o pós-resgate de trabalhadoras domésticas.

Palavras-chave: trabalho doméstico análogo ao de escravo, trabalhadoras domésticas, pós-resgate, políticas públicas.

ABSTRACT: This paper is aimed at encouraging the discussion about the need to implement public assistance policies for domestic workers rescued from slave labor. Aiming to promote the understanding of the phenomenon of contemporary domestic slavery, the concept of labor analogous to slavery contained in art. 149 of the Penal Code was used and the ways in which this work takes place in the domestic environment were presented. The dynamics of the inspection operation was described, in general, seeking to point out the failures of the State in the post-rescue policy. As a theoretical and methodological reference, the hypothetical-deductive method of approach was used with a case study procedure, based on the analysis of interviews, testimonials and reports provided by the actors involved in the cases. In addition, the research was notably theoretical-normative – using the norms that discipline the themes of slave labor and the dignity of the human person in Brazil – and bibliographical – reviewing the existing literature, although still incipient. The scope of the work is to expose the real difficulties faced by public authorities in the post-rescue of domestic workers subjected to labor conditions analogous to slavery. As results, viable solutions to the problems raised are pointed out, concluding that the Brazilian State really needs to implement effective public policies for the post-rescue of domestic workers.

Keywords: Domestic labor analogous to slavery, domestic laborers, post-rescue, public policies.

1. INTRODUÇÃO

Embora abolida oficialmente em 13 de maio de 1888, por meio da Lei Áurea¹, a escravidão ainda é uma realidade viva na sociedade brasileira. Sabe-se que o Brasil foi último país das Américas a aboli-la. Esse processo foi lento e gradual, sobretudo

¹ Lei n. 3.353, de 13 de maio de 1888.

porque as elites brasileiras não desejavam dispor da mão de obra escrava, gratuita e produtiva. Assim, a assinatura da Lei Áurea foi resultado de muita luta popular, do movimento abolicionista, dos próprios escravos e da sociedade civil da época.

Segundo informações da Agência do Senado Federal, a Lei Áurea foi sancionada em regime de urgência, sendo comemorada pelo movimento abolicionista e fortemente criticada pelos escravistas:

O senador João Maurício Wanderley — o Barão de Cotegipe, porta-voz da bancada escravista no Senado — declarou que a abolição mergulharia o país em uma crise econômica, com consequências políticas. E após a sanção da lei pela princesa Isabel, afirmou que isso causaria o fim do Império.
— Precisamos dos escravos. A senhora acabou de redimir uma raça e perder o trono! (FONTE: Agência Senado)²

A ruptura com a escravidão, entretanto, nunca aconteceu. A vitória abolicionista apenas tornou ilegal o trabalho escravo no Brasil, pois as desigualdades sociais e raciais se mantiveram. A abolição da escravatura não resultou em ações que integraram a população negra liberta no seio da sociedade brasileira e ainda hoje essa população vive à margem social.

De lá para cá, pouca coisa mudou. O Brasil até hoje, em pleno século XXI, convive com o trabalho escravo, a inclusão dos negros na sociedade ainda não se efetivou e a cultura escravagista continua impregnada no imaginário da sociedade brasileira.

A escravidão apenas tomou novos contornos, novas roupagens em relação ao período colonial. As amarras, as algemas, os grilhões foram substituídos, muitas vezes, por correntes invisíveis: ausência de salários, submissão a trabalhos forçados e jornadas exaustivas, sujeição a condições degradantes de trabalho, coerção, violência, servidão por dívidas, entre outros. A escravidão contemporânea ou moderna ainda é uma realidade concreta tanto no campo, quanto no meio urbano. No âmbito doméstico, o crescente aumento do número de denúncias e de resgate de trabalhadoras domésticas submetidas a condições análogas às de escravo tem escancarado essa mazela social por muitos anos invisível dentro dos lares. Por conseguinte, a política de repressão ao crime no ambiente doméstico tem se expandido, mas exposto a ineficiência do Estado brasileiro no que se refere às políticas públicas direcionadas para o pós-resgate das trabalhadoras domésticas e efetiva promoção de sua dignidade.

² Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/13/ha-131-anos-senadores-aprovavam-o-fim-da-escravidao-no-brasil>. Acesso em: 15 jun. 2023.

Dessa forma, o presente trabalho tem como escopo a análise das dificuldades encontradas pela Inspeção do Trabalho no que concerne ao pós resgate de trabalhadoras domésticas. Assim, para a identificação das graves deficiências do Estado brasileiro nas políticas públicas voltadas para o pós-resgate dessas vítimas foram escolhidos dois casos resultantes de inspeções realizadas no estado de Minas Gerais. Serão descritas as duas fiscalizações realizadas, com destaque para as peculiaridades deste tipo de ação fiscal.

Serão apresentadas as formas como se caracterizam a escravidão doméstica nos dias atuais e serão abordadas tanto as políticas públicas existentes no concernente ao pós-resgate de trabalhadoras domésticas quanto as dificuldades encontradas pelas autoridades públicas nesse pós-resgate.

Esse estudo possibilitará pensar soluções para assegurar um atendimento especializado, sistematizado e humanizado às trabalhadoras domésticas resgatadas do trabalho escravo, bem como estudar políticas públicas direcionadas a esse fim, tendo em vista que os casos analisados neste trabalho demonstram que o Estado brasileiro ainda não está devidamente preparado para o pós-resgate das trabalhadoras domésticas.

Diante deste cenário, serão apresentados os maiores desafios enfrentados pela Inspeção do Trabalho após o resgate de trabalhadoras domésticas encontradas em situação de escravidão. Questionar-se-á, também, em que medida o Estado brasileiro, por meio de seus entes federados, está preparado para o pós-resgate dessas vítimas. Por fim, refletir-se-á acerca das maneiras de proporcionar um atendimento adequado às trabalhadoras domésticas resgatadas.

2. ESTUDOS DE CASOS: TRABALHO DOMÉSTICO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Neste trabalho serão analisados dois casos objetos de fiscalização pela Inspeção do Trabalho de Minas Gerais, em que foram constatadas graves violações de direitos caracterizadoras de trabalho análogo à de escravo no âmbito doméstico. Os casos revelam que, embora chamadas de “pessoa da família”, as trabalhadoras nunca foram tratadas como integrantes do núcleo familiar, mas sim como empregadas domésticas que sempre foram e sem que lhes fossem assegurados seus direitos trabalhistas. Trabalhavam em favor das famílias, estando sempre à disposição e realizando todos os tipos de afazeres domésticos. Todavia, nunca receberam salários mensais integrais, décimo terceiro salário ou gozaram de períodos de férias anuais. Não tinham jornada de trabalho estabelecida, nem limitação de jornada, folga semanal ou intervalos. A ausência de direitos trabalhistas facilitou demasiadamente a subalternação, uma vez

que retirou a autonomia e a independência dessas trabalhadoras, que se viram obrigadas a se manterem naquele trabalho para terem acesso ao básico para sua sobrevivência. Em ambos os casos, o maior desafio enfrentado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho foi a complexidade e os encaminhamentos necessários no pós-resgate das trabalhadoras domésticas.

No trabalho a temática da escravidão doméstica será abordada utilizando o termo “trabalhadoras domésticas”, no feminino, haja vista que mais de 90% das trabalhadoras que realizam serviços domésticos são mulheres³.

Para preservar a identidade das reais envolvidas nos casos estudados, os nomes verdadeiros das pessoas serão substituídos por nomes fictícios.

2.1 FISCALIZAÇÃO REALIZADA EM MARÇO DE 2022

Em 08/03/2022, em Minas Gerais, a trabalhadora Maria, de 62 (sessenta e dois) anos de idade, foi identificada em situação de exploração de trabalho análogo ao de escravo. Ela iniciou suas atividades laborais aos 11 (onze) anos e, ao longo da vida, trabalhou em três residências pertencentes a membros de uma mesma família, em troca de moradia e alimentação. Somente em 2012 é que seu trabalho passou a ser remunerado. Quando ocorreu a ação fiscal, a trabalhadora e a empregadora Joana residiam sozinhas em um sítio, local em que a trabalhadora realizava todas as atividades domésticas, recebendo a remuneração de R\$500,00 (quinhentos reais) por mês. A trabalhadora perdera o contato com seus familiares e não havia estabelecido em sua vida qualquer vínculo afetivo ou social fora daquela residência. Caracterizado o trabalho análogo à de escravo, foi emitido Termo de Notificação determinado a cessação imediata da prestação de serviços.

A trabalhadora, extremamente vulnerabilizada e dependente (emocional e financeiramente) da empregadora, recusou-se a deixar o local em que residia e trabalhava. Diante desse fato e como Maria aparentava ter discernimento e capacidade mínimos para administrar sua própria vida, na fase posterior ao resgate, foi firmado um Termo Preliminar de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho, por meio do qual os empregadores alugaram um apartamento mobiliado para a trabalhadora, e se comprometeram a lhe pagar um salário-mínimo mensal.

Ademais, conforme apregoa a Portaria nº 3.484 de 06 de outubro de 2021, que regulamenta o Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas Resgatadas de Trabalho

³ Dado disponível em <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.pdf>

Escravo no Brasil, a Inspeção do Trabalho encaminhou o caso de Maria à Assistência Social municipal para acompanhamento de sua trajetória. Naquela oportunidade, orientou-se a atuação de equipe multiprofissional para assistência e acompanhamento à trabalhadora, em razão da condição de vulnerabilidade psicossocial, objetivando a restauração da autonomia, da preservação da dignidade e da integridade da trabalhadora.

A trabalhadora mudou-se para seu novo local de residência, mas não se adaptou à nova realidade. Não houve, pelo serviço de assistência social do município, o acompanhamento devido à trabalhadora. Muito embora o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) tenha informado que houve a “realização de visitas domiciliares, contatos telefônicos, atendimento psicossocial e jurídico, discussões sobre o caso”, restou evidente que o órgão municipal tratou a questão como sendo uma questão de ordem “familiar”. Contatos e reuniões realizados com a Inspeção do Trabalho e Ministério Público do Trabalho demonstraram que o serviço de Assistência Social não estava preparado para lidar com a complexidade do trabalho escravo e da situação sociofamiliar na qual Maria estava inserida e, por isso, o acompanhamento não obteve êxito em demonstrar à trabalhadora a situação de violações em que se encontrava. Como consequência, a trabalhadora “recusou qualquer tipo de encaminhamento ofertado pelo CREAS”, uma vez que seu desejo era o de retornar à residência da empregadora.

A Assistência Social, embora tenha disponibilizado atendimento psicológico e jurídico a trabalhadora, não a acompanhou “de perto” nesses processos e, portanto, Maria não compareceu aos atendimentos agendados. A equipe do Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) perdeu o contato com Maria e não conseguiu mais localizá-la. Atualmente, sabe-se que a trabalhadora retornou à residência da família que a explorou por toda vida e continua laborando para a empregadora.

2.2 FISCALIZAÇÃO REALIZADA EM SETEMBRO DE 2022

Em setembro de 2022, em um município do interior de Minas Gerais, foi realizada uma ação fiscal organizada com o objetivo de verificação das condições de trabalho doméstico e suposta ocorrência de trabalho análogo ao de escravo. Durante a fiscalização, a Inspeção do Trabalho identificou Cleusa, empregada doméstica, laborando em condição de escravidão. Constatou-se que Cleusa chegou à residência do empregador ainda criança e desde a infância laborava para família na função de empregada doméstica. Ela “passou” por três gerações da mesma família, tendo sido transferida como um objeto entre os integrantes daquele núcleo familiar. No

momento da inspeção, Cleusa foi encontrada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho e representante do Ministério Público do Trabalho residindo com o neto da empregadora originária, ocasião em que foi resgatada. Os empregadores alegaram que Cleusa “era da família” e confirmaram a troca de seu trabalho por moradia e alimentação. Ela não possuía laços afetivos com seus familiares biológicos e fora retirada pela família empregadora de um orfanato para ter sua força de trabalho explorada, o que se tornou ainda mais fácil, dada a vulnerabilidade de uma criança que foi abandonada pelos pais e que não tinha condições para sobreviver sozinha. Os empregadores se aproveitaram da condição de extrema vulnerabilidade de Cleusa para explorar sua força de trabalho por mais de 40 anos, auferindo os benefícios do trabalho doméstico desempenhado sem qualquer tipo de contraprestação pecuniária. Não bastasse a exploração do trabalho sem qualquer garantia de direitos, Cleusa também foi vítima de graves agressões físicas e verbais. O empregador frequentemente a agredia com empurrões, socos, enforcamento, a ponto de certa vez a trabalhadora perder o sentido vital. Durante a fiscalização restou constatado que Cleusa era submetida a condições precárias de moradia e de trabalho, além de ter diversos de seus direitos trabalhistas e humanos violados.

Diante da constatação de existência de redução de trabalhadora doméstica a condições análogas às de escravo, em cumprimento ao dever legal, os Auditores-Fiscais do Trabalho resgataram a trabalhadora e a retiraram do local onde residia e trabalhava. Previamente ao início da fiscalização, a Inspeção do Trabalho acionou a Secretaria de Assistência Social do município onde Cleusa residia e solicitou apoio para o pós-resgate da trabalhadora. Considerando o perfil da trabalhadora, solicitou-se que fosse disponibilizada vaga em unidade de acolhimento em caso de resgate de trabalhadora e equipe para a realização dos atendimentos e encaminhamentos necessários.

Os profissionais com os quais a Inspeção do Trabalho entrou em contato, num primeiro momento, questionaram a atuação do município nesse procedimento e desconheciam o teor da Portaria nº 3.484/2021. No segundo momento, não forneceram qualquer retorno sobre a possibilidade a disponibilidade de vaga e assistência à trabalhadora. Considerando a inércia da Assistência Social municipal e o cenário encontrado durante a fiscalização – iminente risco à integridade da trabalhadora em continuar residindo no município em que o empregador que a violentava também morava –, a equipe fiscal articulou vaga e acompanhamento com o município vizinho. Nesta ocasião, mais um entrave veio à tona: o município se recusava a prestar assistência a pessoa que não residisse em seu limite territorial. Todavia, diante da gravidade do caso e após muita insistência dos servidores envolvidos na ação fiscal, foi ofertada vaga em uma casa de acolhimento a mulheres vítimas de violência doméstica. Cleusa foi encaminhada à assistência social do

município, que providenciou esse abrigo e mobilizou equipamento de proteção social para a devida acolhida da trabalhadora resgatada. Ocorre que, pouco tempo depois, as atividades da casa seriam encerradas pelo município. A Assistência Social, responsável pelo pós-resgate de trabalhadores resgatados do trabalho escravo, segundo a Portaria nº 3.484/2021, sem saber o que fazer com Cleusa, telefonou para a Auditoria-Fiscal do Trabalho e “empurrou-lhe o problema”. Começou uma corrida contra o tempo, pois em 30 dias Cleusa estaria desabrigada.

A Inspeção do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho empenharam-se junto ao poder público para conseguir vaga e assistência à trabalhadora, contudo, sem sucesso. Diante da impossibilidade de o Estado cumprir seu papel, a alternativa encontrada pelos agentes públicos foi articular com entidades da sociedade civil a criação de uma espécie de “Casa Abrigo” para as trabalhadoras domésticas resgatadas do trabalho escravo. Assim, após muitas conversas e reuniões, a associação civil denominada ICASU, com sede no município de Uberlândia e expertise em projetos sociais, decidiu criar uma estrutura para acolhimento a essas vítimas, disponibilizando serviços especializados para atendimento às mulheres resgatadas do trabalho escravo. Então, Cleusa foi encaminhada a esta casa e, atualmente, está recebendo atendimento humanizado e acompanhamento psicossocial para que sua autonomia e dignidade sejam, de fato, restauradas.

3. METODOLOGIA

O processo de estudo deste trabalho pode ser definido como estudo de caso, no qual houve a investigação e a análise de duas fiscalizações realizadas no âmbito do combate ao trabalho escravo com o objetivo de compreender as falhas e as necessidades de se instituírem políticas públicas eficazes para o pós-resgate de trabalhadoras domésticas.

Segundo Silva, Oliveira & Silva (2021, p. 89):

O uso deste método constitui uma estratégia de pesquisa científica cuja as aplicações são muitas e variadas, com grande utilidade em várias áreas do conhecimento; pois possibilita a investigação de fenômenos no contexto real, com diversas fontes de evidência que permitem a reflexão e a busca de alternativas para solução dos problemas, e conseqüentemente contribui para o avanço do conhecimento.

Levando em consideração as reflexões de Yin acerca da investigação científica denominada estudo de caso, neste trabalho são apresentados casos que podem ser

entendidos como reveladores. Isto porque, o presente estudo se propõe analisar e observar situação ainda pouco estudada pelos teóricos das ciências sociais, que são as dificuldades encontradas no pós-resgate de trabalhadoras domésticas submetidas a condições análogas às de escravo.

Segundo Yin (2001, p. 63):

Quando outros pesquisadores têm oportunidades semelhantes e podem desvendar alguns fenômenos predominantes previamente inacessíveis aos cientistas, as condições justificam a utilização de um estudo de caso único, tendo como base sua natureza reveladora

Pretende-se, portanto, por meio do estudo dos dois casos apresentados, demonstrar as realidades e dificuldades encontradas e construir de forma teórica possíveis respostas ou soluções às questões apresentadas. Foram utilizados diversos elementos de evidência para o presente estudo de caso: inspeções nos locais em que ocorreram os fatos; entrevistas e depoimentos fornecidos pelos atores envolvidos, bem como análise de documentos.

Com a finalidade de preservar os casos e a identidade das pessoas envolvidas, neste trabalho foi feita a opção pela manutenção do anonimato, tendo sido ocultados os nomes dos municípios em que ocorreram as fiscalizações, e alterados os nomes das pessoas envolvidas. Importante mencionar que, por serem casos que ainda não foram encerrados nas esferas administrativa e judicial, a não opção pelo anonimato poderia interferir em seus desdobramentos.

Como arcabouço teórico-normativo, utilizaram-se as normas que disciplinam no Brasil as temáticas do trabalho escravo e da dignidade da pessoa humana (Constituição da República Federativa do Brasil, Código Penal, Consolidação das Leis do Trabalho, Lei 7.998/1990, Lei Complementar 150/2015, Portaria nº 3.484/2021, da Instrução Normativa nº 02, de 08/11/2021). Ademais, realizou-se pesquisa bibliográfica acerca do tema, revisando-se a literatura existente, embora ainda incipiente.

4. TRABALHO DOMÉSTICO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

O Brasil ocupa lugar de destaque no *ranking* dos países com o maior número de trabalhadores domésticos do mundo. O trabalho doméstico representa uma das atividades com maior concentração de mão de obra feminina e negra, de baixos

rendimentos e altos índices de precariedade e desproteção social. Mas isso não é por acaso: o país carrega consigo a herança de um passado colonial e escravagista que persiste na sociedade brasileira até os dias atuais. Segundo Andrade (2022, p. 89) “há um acúmulo de luta dos trabalhadores e trabalhadoras domésticos e isso trouxe alguns avanços como a delimitação da jornada, mas ainda há uma cultura escravocrata que veem as trabalhadoras como mucamas prontas para servirem (sic)”.

No país, até o início de 2023, mais de 61 mil trabalhadores foram resgatados em condições análogas às de escravo. No âmbito doméstico, as denúncias e os resgates de trabalho em situações análogas às de escravo só cresceram nos últimos anos. Segundo dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil acessível pelo Radar SIT⁴, de 2019 a 2022, 68 trabalhadores domésticos foram resgatados de condições de escravidão, em sua maioria mulheres. Esses números recordes de resgates revelam o quanto o país ainda está imerso numa cultura escravocrata e servil.

Para enfrentar esse problema, a legislação pátria previu a tipificação para o crime de trabalho análogo ao de escravo. A redação do artigo 149 do Código Penal brasileiro (*caput* e § 1º) define as formas de execução do crime, quais sejam, submeter o trabalhador a trabalho forçado e a jornada exaustiva, sujeitar o trabalhador a condições degradantes de trabalho restringir a locomoção em razão de dívida contraída com o empregador, bem como cercear o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, manter vigilância ostensiva no local de trabalho e/ou se apoderar de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com a finalidade de reter o retê-lo no local de trabalho, e prevê penalidades aos responsáveis por tais práticas. Esse conceito legal de trabalho escravo, reconhecido pela Organização das Nações Unidas (ONU) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelece as hipóteses caracterizadoras do delito, que podem ocorrer isoladamente ou em conjunto.

Segundo Valena Jacob (2016, p. 48):

Ressalta-se, inicialmente, que para a configuração do tipo penal em questão, basta a constatação, no caso concreto, de apenas uma das condutas típicas ou equiparadas, apesar de que na maioria das vezes, quase todas as condutas são percebidas pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego de forma conjunta, refletindo a lógica da superexploração do trabalhador no cenário laboral brasileiro.

⁴ Dados disponíveis em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>

Essa forma moderna de escravidão, ou escravidão contemporânea, como é chamada, refere-se à prática de uma atividade ilegal em que trabalhadores são submetidos a violações de direitos trabalhistas e humanos.

Citando Norberto Bobbio, Figueira (2020, p. 53), lembra que a escravidão contemporânea é uma das violações dos direitos humanos mais graves. O direito a não ser escravizado (ou submetido a trabalho em condições análogas à de escravo), é um direito revestido de “valor absoluto”, de “status privilegiado”, que cabe a poucos direitos humanos. Trata-se de direito fundamental que não encontra concorrência com demais direitos, igualmente fundamentais.

No mesmo sentido, Flavia Piovesan (2011) leciona que no Direito Internacional dos Direitos Humanos a vedação ao trabalho escravo é absoluta, não havendo exceções. Isto significa que em nenhuma hipótese circunstâncias excepcionais poderão ser invocadas como justificativa para a adoção do trabalho escravo (tais como o estado de guerra, instabilidade política interna ou qualquer outra emergência pública). Esta vedação consiste em uma cláusula pétrea internacional.

Na escravidão contemporânea, a liberdade do trabalhador deixa de ser o principal bem jurídico tutelado. O conceito de trabalho escravo moderno está diretamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, Miraglia (2008, p. 55) ensina que:

(...) a essência do trabalho escravo contemporâneo, e o que o torna tão repulsivo, é a ofensa ao substrato mínimo dos direitos fundamentais do homem: a dignidade da pessoa humana, em ambas as suas dimensões. É aquele labor que se desempenha com o rebaixamento da mão-de-obra a mera mercadoria descartável e donde o capitalista auferir seu lucro, principalmente, pela superexploração do homem-trabalhador.

Esse modelo de exploração do trabalho semelhante à escravidão ainda persiste nos tempos atuais, seja nas atividades rurais, na construção civil e na mineração, seja na confecção têxtil e até mesmo no âmbito doméstico.

Diante desse cenário, em 1995 o Estado brasileiro reconheceu a existência do crime de trabalho escravo no país. A partir daí, a política de repressão ao problema avançou e se estruturou, com a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e com atuação de caráter interinstitucional. Como bem explica Ricardo Figueira, no prefácio do livro Resgates (2021, pg.8): “Até a criação do Grupo Móvel, o Estado não agia ou agia timidamente no combate ao

crime”. A criação do Grupo Móvel significou um marco na história do enfrentamento do trabalho análogo à de análogo no Brasil.

Diante do crescente número de denúncias de trabalhadoras domésticas submetidas a condições de escravidão contemporânea, a Inspeção do Trabalho implementou a fiscalização do trabalho doméstico, um universo até pouco tempo inacessível ao Estado. Para o enfrentamento do problema, os Auditores-Fiscais do Trabalho e outras autoridades partícipes da fiscalização verificam se os fatos se coadunam ao tipo penal previsto no art.149 do CP. Nesse sentido, buscam reconhecer no caso concreto as situações que podem configurar o crime de trabalho análogo ao de escravo no âmbito doméstico.

Na prática, a Inspeção do Trabalho tem se deparado com casos de trabalhadoras domésticas que foram inseridas ainda crianças ou adolescente no seio da família para a qual trabalham e com a qual residem, diante da falsa promessa de melhores condições de vida. Normalmente são provenientes de famílias carentes e com grandes dificuldades financeiras e, dada a necessidade inerente do ser humano de sobrevivência, têm seus laços familiares primários rompidos com a esperança de uma vida melhor. Assim, essas meninas são retiradas do seu ambiente familiar e entregues a outras famílias sob a enganosa alegação de oportunidade de estudar, morar, de ter uma vida digna e um futuro melhor.

Todavia, o que se constata é uma *pseudo* adoção ou uma falsa ideia de inserção familiar. Às crianças/adolescentes que foram residir com uma família diversa da sua, jamais foram ofertadas as mesmas condições garantidas aos demais membros do núcleo familiar com o qual passaram a morar. Geralmente tais trabalhadoras não tiveram acesso à educação, não tiveram relacionamentos amorosos e de amizade, foram privadas de convivência social fora dos portões da residência, não tiveram acesso a atendimentos médicos e odontológicos, ou seja, não tiveram tratamento igual ao de um membro da família.

Se de fato tivessem sido inseridas na família ou tivessem sido adotadas formalmente teriam tratamento semelhante ao destinado aos demais membros do núcleo familiar. Este cenário faz com que as trabalhadoras se sintam dentro de uma relação parental que nunca existiu. Os empregadores utilizam a falsa ideia de pertencimento à família para explorar o trabalho doméstico daquelas mulheres. Pior, elas acreditam que fazem parte daquele núcleo familiar e que as ordens que recebem advêm de uma relação parental. Lado outro, nunca pertenceram à família e sempre trabalharam nos afazeres domésticos em troca de comida, vestuário e moradia. As ordens que recebem decorrem de uma relação empregatícia, camuflada pela dissimulada parentalidade.

As trabalhadoras que realizam os serviços domésticos em condições análogas às de escravo, na grande maioria dos casos, laboram desde a infância até a velhice para a mesma família, passando de geração para geração, como se fossem um objeto de valor, um “bem da família”. Elas executam os trabalhos de limpeza e manutenção da casa, e cuidado de crianças, idosos e enfermos, sem terem quaisquer de seus direitos trabalhistas assegurados. Nunca foram registradas, não receberam salários, não gozaram períodos de intervalos e descanso, não tiveram recolhimentos previdenciários e fundiários, entre outros. E mais, muitas vezes estiveram expostas a situações de violências verbais e físicas, e não receberam tratamento digno pelos serviços realizados e pela dedicação dispensada à família durante toda sua vida.

A vulnerabilidade social e econômica dessas trabalhadoras propicia sua exploração. A ausência de reconhecimento como sujeitos de direitos, a ausência de instrução e a necessidade de sobrevivência acarretam a servidão. Por conseguinte, as trabalhadoras domésticas são submetidas a condições de subalternidade, vivem em verdadeiros aprisionamentos psicológicos, são acorrentadas às amarras invisíveis que as impedem de romper com as famílias exploradoras. Estas, por sua vez, mascaram a real exploração sob alegação de que não se trata de trabalhadoras, mas sim de “pessoas da família” a quem ajudaram e acolheram em seu próprio lar. Contudo, na verdade, os empregadores se assemelham aos senhores da Casa Grande, que exploram o trabalho alheio no ambiente doméstico de sua família e pagam pelos serviços executados apenas com sua alimentação e com um lugar para morar. A ausência de condições de autossobrevivência coloca as trabalhadoras em situação de *trabalho forçado*. Neste sentido, o trabalho doméstico realizado em troca de alimentação, vestuário e moradia configura trabalho em condições análogas às de escravo.

Além desse aspecto, o trabalho escravo doméstico assume outras feições: trabalhos domésticos realizados em *jornadas exaustivas* – sem limitação de horário de trabalho, com supressão de descansos e intervalos, trabalho realizado sempre à disposição do empregador. Nesse passo, são frequentes as referências das trabalhadoras domésticas que estão sempre de prontidão, à disposição da família para a realização de alguma tarefa doméstica. Não têm horários de trabalho respeitados e não usufruem de períodos de descanso.

Também são comuns as situações de trabalhadoras domésticas sujeitas a *condições degradantes* de trabalho e moradia. Nesses casos, é usual encontrar trabalhadoras domésticas que dormem no pior quarto da residência, sem condições de higiene e conforto. Normalmente são dormitórios que não dispõem das mesmas condições de seus patrões e que, muitas vezes, não se localizam sequer dentro da casa da família. Do mesmo modo, é habitual a existência de banheiros separados para o uso exclusivo

das trabalhadoras e em precárias condições de utilização. Ou seja, as empregadas domésticas tidas como “da família” não podem usar o mesmo banheiro que as demais pessoas do núcleo familiar utilizam.

Além disso, há trabalhadoras domésticas que não têm acesso a todos alimentos da casa, que não podem fazer as refeições no mesmo horário e nem no mesmo ambiente em que a família realiza, que não podem escolher o que comer e beber dentro da residência na qual moram.

Esses fatos, por si sós, demonstram que as trabalhadoras não pertencem àquela família e que as condições de trabalho e de moradia a que estão submetidas são verdadeiramente afrontosas à sua dignidade e caracterizadoras de trabalho análogo ao de escravo.

De todo o exposto, vê-se que os casos apresentados neste trabalho são exemplos da moderna escravidão, ainda muito presente na sociedade brasileira. Vários aspectos aqui apresentados são encontrados nas tristes histórias relatadas: trabalho realizado no ambiente doméstico, por trabalhadoras que iniciaram a prestação laboral na infância e permaneceram trabalhando até a velhice, sem nunca receber salário ou terem seus direitos assegurados.

Embora seja necessária a ocorrência de apenas uma das hipóteses descritas no art. 149 do Código Penal brasileiro para a caracterização do trabalho análogo ao de escravo, nos casos de servidão doméstica é muito comum a concomitância de várias formas de execução do tipo penal, sobretudo trabalho forçado, jornada exaustiva e trabalho degradante.

5. OS DESAFIOS DOS PÓS-RESGATES DO TRABALHO ESCRAVO DOMÉSTICO

No Brasil, as políticas públicas de repressão ao trabalho escravo tiveram início em 1995. Desde a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, o Estado brasileiro tem empreendido esforços para erradicar essa prática tão comum e naturalizada na sociedade.

Diante desse cenário, em 2021, com o apoio da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil editou a Portaria nº 3.484, que tornou público o Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas do Trabalho Escravo. Esta norma define a atuação e a responsabilidade de cada ator social e ente federativo no processo de combate ao trabalho escravo. Trata-se de um importante instrumento de política pública brasileira que, além de apontar os papéis de cada instituição envolvida na operação de combate a essa chaga, prevê atendimento e assistência especializada e humanizada às vítimas

resgatadas, como meio de assegurar a reinserção social desses trabalhadores na sociedade, em políticas e em serviços públicos.

Em que pese a existência de políticas públicas consolidadas para o enfrentamento ao trabalho escravo e a atuação repressiva dos atores sociais envolvidos nesta temática, quando se trata do resgate de trabalhadoras domésticas, a Inspeção do Trabalho e outras instituições partícipes das operações de combate ao trabalho escravo têm se deparado com grandes desafios no que se refere ao pós-resgate.

Isto porque o pós-resgate de trabalhadoras domésticas possui suas peculiaridades, quando comparado aos pós-resgates de trabalhadores urbanos e rurais: existe a necessidade de um resgate de autonomia da trabalhadora, que na maioria das vezes não possui laços familiares ou relações sociais. A trabalhadora, que viveu toda a sua vida em situação de exploração, não possui referência, não possui identidade, e precisa “aprender” a caminhar com seus próprios passos. Segundo Pereira (2021, p. 260):

Resgatar as trabalhadoras domésticas em trabalho análogo ao de escravo não significa apenas romper com a invisibilidade das hierarquias de poder que recaem sobre elas. Romper o vínculo com a família empregadora e devolver a capacidade de autodeterminação é também um desafio. Como visto, o vínculo não se mantém somente pelo afeto, mas por mecanismos de controle que se pautam em dicotomias que denotam humanidade e inferioridade, a partir das categorias de raça, gênero e classe. E a autodeterminação só pode ser alcançada se for oferecida à vítima a chance real de recomeçar e de ressignificar a si mesma, enquanto sujeita de direitos.

Neste momento, observam-se grandes deficiências do Estado brasileiro na política de pós-resgate. A falta de estrutura para abrigamento às trabalhadoras domésticas resgatadas; a inadequação de instrumentos de acolhimento, quando existentes; a dificuldade de articulação com os órgãos locais para implementar assistência e apoio às vítimas; a ausência de equipes multidisciplinares para atendimento; a dificuldade dos próprios entes envolvidos em compreender o fenômeno do trabalho escravo doméstico contemporâneo e perceber a sua gravidade são alguns dos percalços encontrados pela Inspeção do Trabalho, que tornam complexo o pós-resgate das trabalhadoras domésticas e escancaram as deficiências do Estado nas políticas públicas de ressocialização dessas vítimas e devolução de sua dignidade.

De acordo com a Portaria nº 3484/2021⁵:

5 Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-3.484-de-6-de-outubro-de-2021-350935539>

O Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo tem como objetivo promover atendimento especializado e sistematizado às vítimas de trabalho escravo por meio da atuação integrada e organizada de sua rede de proteção.

Trata-se de uma atuação conjunta de todo o Estado, nas três esferas de poder, visando a reparação do dano causado à vítima de trabalho escravo, bem como a prevenção para que novas práticas não ocorram. As ações, desde o planejamento até o pós-resgate, demandam atuação de várias instituições do Estado. Como visto, desde 1995, com o início da política pública para erradicar o trabalho escravo o Brasil tem envidado esforços em ações de repressão à prática do crime. Todavia, as fiscalizações e o consequente resgate de trabalhadores, imprescindíveis ao alcance do fim colimado pelo Estado, por si sós, não são capazes de assegurar a efetiva restauração da dignidade às vítimas. Ainda que o Fluxo Nacional preveja medidas a serem adotadas pelos órgãos signatários da Portaria nº 3.484/2021, na prática não existem ações governamentais de assistência e de acompanhamento aos trabalhadores no pós-resgate. No âmbito doméstico, essa realidade é ainda mais evidente e cruel.

Constatado o trabalho doméstico análogo ao de escravo, a trabalhadora resgatada fará jus à quitação das verbas rescisórias decorrentes da ausência de pagamento de direitos trabalhistas devidos durante todo o período laboral. Além disso, a trabalhadora doméstica terá direito a três meses do seguro-desemprego⁶, que corresponde a uma assistência financeira temporária concedida a todos trabalhadores resgatados em razão da rescisão do contrato de trabalho em decorrência da constatação de trabalho escravo contemporâneo.

No entanto, as seguintes indagações surgem: Onde a trabalhadora residirá após o resgate? Quem prestará assistência a ela? Qual será sua fonte de subsistência após cessadas as três parcelas do seguro-desemprego? O Estado brasileiro está preparado para prestar assistência às trabalhadoras domésticas resgatadas do trabalho escravo? A resposta infelizmente é não. Nesse sentido, é preciso pensar e formular políticas públicas voltadas para o pós-resgate das trabalhadoras domésticas.

Importante ressaltar que, diferentemente do trabalhador resgatado do trabalho escravo no meio rural ou em atividade econômica urbana, que geralmente é aliciado para o trabalho e tem o convívio com sua família preservado, as trabalhadoras domésticas submetidas a condições de escravidão em sua maioria romperam seus laços familiares quando iniciaram o labor em favor da família-exploradora. Portanto, não têm para onde voltar ou a quem recorrer após seus resgates. Significa dizer que caberá ao

⁶ Conforme art. 29-C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm

Estado satisfazer suas demandas iniciais, assegurando-lhe um local para acolhimento e suprindo suas necessidades básicas vitais. É aí que surge um grande desafio para os órgãos de fiscalização.

Conforme diretrizes do Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo no Brasil, o acolhimento e o pós-resgate de trabalhadores submetidos a condições análogas às de trabalho escravo compete à Assistência Social, através do órgão gestor do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), que deverá mobilizar a equipe e o equipamento de proteção social especial para a devida acolhida dos resgatados. Implementar essa política assistencial às trabalhadoras domésticas resgatadas é, indubitavelmente, o maior desafio imposto às autoridades responsáveis pela operação de fiscalização. Durante o planejamento de uma fiscalização para combate ao trabalho escravo no ambiente doméstico, a Inspeção do Trabalho articula com os órgãos da Assistência Social um local para abrigar a trabalhadora doméstica, em caso de retirada da residência da família-exploradora, e o acompanhamento da vítima por uma equipe multidisciplinar. O ideal é que esta articulação seja realizada previamente ao início da fiscalização, haja vista a necessidade de garantia de existência de um local adequado e reservado para acolher a trabalhadora resgatada do trabalho escravo. Essa providência, todavia, não é simples.

Segundo a Política Nacional de Assistência Social (PNAS), a lei orgânica de Assistência Social (LOAS - LEI nº 8.742/93) e a tipificação nacional dos serviços socioassistenciais (Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009), a política de assistência social é descentralizada político-administrativamente, ou seja, a coordenação e a elaboração de normas gerais são de competência da esfera federal, enquanto a coordenação e a execução dos programas e serviços compete às esferas estadual e municipal. Este modelo de reestruturação orgânica da política pública de assistência social fortaleceu o papel dos municípios por considerar que esse ente federativo é o que melhor conhece suas próprias demandas e o que mais se aproxima da população usuária dos serviços socioassistenciais. Assim, pode-se dizer que no Brasil a execução da política assistencial é em regra municipalizada.

Em que pese esse modelo apresente vários aspectos positivos, sobretudo pela proximidade dos serviços com o usuário, quando se trata de assegurar à trabalhadora doméstica um serviço de acolhimento institucional, a municipalização se torna muitas vezes um entrave. Isto porque nem todo município brasileiro possui uma unidade de acolhimento compatível com o perfil da vítima resgatada e, quando possui, nem sempre existe vaga disponível para acolhê-la. Segundo a Portaria nº 3484/2021, o acolhimento e atendimento à trabalhadora resgatada são atribuições que incumbem exclusivamente aos órgãos de assistência social, que são os responsáveis pelos pós-

resgates. No entanto, diante da inércia ou inação daqueles órgãos, outras autoridades envolvidas no resgate, especialmente os Auditores-Fiscais do Trabalho e Procuradores do Trabalho, acabam tendo que atuar diretamente também nos pós-resgates, buscando solucionar essa questão.

Neste contexto, outro problema vivenciado pela Inspeção do Trabalho é a recusa por um outro município a promover o acolhimento e assistência à vítima de trabalho escravo retirada de residência localizada fora de seus limites territoriais. Noutros termos, ainda que haja um município limítrofe ou vizinho que disponha de estrutura para promover o acolhimento institucional de trabalhadoras resgatadas, a assistência não é prestada, sob o argumento de que a trabalhadora deverá ser atendida pela assistência social do município no qual residia e trabalhava. Observa-se uma conduta de total descompromisso por parte das instituições integrantes das Assistências Sociais municipais: não assumem para si a solução de uma situação de exploração ocorrida fora de seus limites territoriais. Neste ponto é essencial que se esclareça que à trabalhadora resgatada jamais foi dada a oportunidade de eleger um município para nele viver ou permanecer. Inserida em um núcleo familiar diferente do seu desde a infância e submetida às vontades e necessidades dos empregadores, é muito comum que ela inclusive tenha residido com a família em diversos municípios sem sequer ter sido consultada a este respeito. A inexistência de equipamento público para acolher a trabalhadora no município em que ocorreu o resgate não pode ser empecilho para a concretização do resgate de uma trabalhadora submetida a trabalho escravo.

Nos dois casos trazidos neste trabalho, a Auditoria-Fiscal do Trabalho contactou os órgãos assistenciais dos municípios em que estavam localizadas as residências e solicitou que providenciassem acolhimento para as trabalhadoras caso ocorressem os resgates. Em uma ação, o município se quedou inerte. Na outra, a resposta foi negativa, no sentido de não haver estrutura disponível para acolher a trabalhadora. Diante desta dificuldade, a equipe de Auditores-Fiscais e Procuradores do Trabalho recorreu a municípios vizinhos, na tentativa de buscar alternativas para o acolhimento e assistência às trabalhadoras. Como ocorre rotineiramente, num primeiro momento houve a recusa de acolher trabalhadoras provenientes de outros municípios, sob a alegação (já mencionada) de não se tratar de uma situação de violação ocorrida naquele município, já que as trabalhadoras lá não residiam.

Após muitas tratativas e graças ao empenho pessoal de servidores públicos envolvidos nas ações e à sensibilização das equipes da Assistência Social sobre a gravidade do problema, foi possível acolhê-las e atendê-las em municípios diversos daqueles onde residiam. Ressalta-se que se trata de situações excepcionais. A municipalização dos serviços de assistência social não pode ser um entrave para o

acesso das trabalhadoras domésticas resgatadas ao mínimo necessário à sua sobrevivência, à retomada de sua dignidade e à promoção da sua dignidade.

Visando promover a verdadeira inclusão social dessas trabalhadoras invisibilizadas a política assistencial do pós-resgate deve considerar as especificidades do perfil de trabalhadora doméstica. Nesse sentido, as políticas públicas devem privilegiar sua inserção social, ofertando-lhes o mínimo assistencial básico, como proteção, inclusão, autonomia e valorização da pessoa. Os programas da política de assistência social devem estar atentos às particularidades de um resgate como este e devem conhecer as vulnerabilidades sociais a que as trabalhadoras estão sujeitas, a fim de propiciar o rompimento das violações de direitos causando o menor dano pessoal e social possível. É certo que as trabalhadoras domésticas resgatadas constituem um grupo de mulheres vulnerabilizadas pela pobreza, exclusão social, dependência econômica e emocional da família com a qual viveu. Na maior parte dos casos, são mulheres com baixa ou nenhuma escolaridade, que não tiveram oportunidade (e não aprenderam) de manifestar sua vontade, que têm muita dificuldade em se autodeterminar e que precisam ter sua autonomia resgatada, num longo e árduo processo. Esses aspectos devem ser considerados quando do pós-resgate.

Ademais, os casos de escravidão doméstica, ainda que façam parte de um contexto social coletivo, divergem em relação aos demais trabalhadores resgatados do trabalho escravo, eis que na grande maioria das vezes essas trabalhadoras vivem há 30, 40, 50 anos com a mesma família, na maior parte dos casos (como nos apresentados neste trabalho) não tiveram seus laços familiares preservados e, portanto, não há possibilidade de sua reinserção familiar. Também não têm condições de serem alojadas em um quarto de hotel após a sua saída da casa da família empregadora, dada sua falta de autonomia – diferentemente do que é feito com os demais trabalhadores rurais e urbanos resgatados. Por isso, a disponibilização prévia de um local para acolhimento se faz imprescindível para o êxito da fiscalização.

Outro ponto que cabe ser mencionado refere-se à inadequação de certas estruturas de acolhimento, quando existentes nos municípios. As unidades de acolhimento disponibilizadas por alguns municípios não estão preparadas para receberem as trabalhadoras domésticas resgatadas do trabalho escravo, por não assegurarem a elas de forma efetiva o recomeço de sua vida com respeito e dignidade. Como apontado anteriormente, as usuárias dos serviços da Assistência Social no caso de trabalho escravo doméstico possuem um perfil singular e isso deve ser levado em consideração quando forem implementadas políticas públicas específicas de pós-resgate.

As particularidades dessas trabalhadoras domésticas resgatadas do trabalho escravo e os contextos sociais em que estão inseridas têm relevância crucial para a política assistencial a ser efetivada e são determinantes para sua proteção e promoção de sua autonomia. Compreender a vulnerabilidade dessas trabalhadoras e sua condição enquanto usuária dos serviços socioassistenciais, impacta diretamente na política a ser desenvolvida e executada no pós-resgate. Não se pretende aqui hierarquizar vulnerabilidades, apontando esta ou aquela como mais importante. O que se pretende é destacar que essas usuárias da assistência social diferem do perfil dos demais grupos vulnerabilizados e, portanto, carecem de atenção assistencial também distinta. O Brasil necessita de políticas públicas voltadas especialmente para o pós-resgate de trabalhadoras domésticas, dada a especificidade da situação e o perfil delas. O que se tem hoje são adaptações pela política de Assistência Social das medidas utilizadas para os demais grupos vulneráveis, sem considerar as demandas específicas dessas trabalhadoras domésticas vítimas de trabalho escravo.

Com base na Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e na lei orgânica de Assistência Social (LOAS), sabe-se que executar a política de assistência social compete ao gestor municipal. Logo, quando da formulação da Política Municipal de Assistência Social e da elaboração de planos de ação pela rede municipal, o gestor deve levar em consideração as especificidades e as demandas dessas usuárias, de modo a promover sua real inclusão e proteção social. Vale lembrar que este modelo de política assistencial privilegia o município justamente por acreditá-lo como instância mais próxima do usuário do serviço e, portanto, possui mais condições de promover ações socioassistenciais efetivas.

Outro desafio é a dificuldade de articulação com os órgãos locais para implementar assistência e apoio às vítimas, por meio de equipes multidisciplinares, visto que tão importante quanto o local que irá acolher a trabalhadora doméstica resgatada de uma situação de trabalho análogo ao de escravo é a promoção do seu atendimento e acompanhamento psíquico-emocional e social por uma equipe de profissionais especializados. A trabalhadora doméstica resgatada encontra-se em situação de extrema vulnerabilidade, manifestada não só na ausência de alternativas de moradia e de cuidado, como também em sua condição de dependência psicossocial e econômica em relação à família com a qual viveu por vários anos. Por esta razão, para romper de vez com o ciclo de exploração e reconstruir sua própria vida, a trabalhadora doméstica resgatada deve ser assistida por equipe multidisciplinar que atuará em rede de modo a viabilizar o resgate de sua autonomia, autodeterminação e a promoção de assistência social, em saúde e amparo diante da ruptura de laços com a família com a qual residia.

Assim, é necessária uma atenção especial, ampla e multidisciplinar do Estado, proporcionando o acolhimento e a assistência adequados, com atuação por equipe de profissionais que propiciem a tomada de decisões assistidas e promovam efetivamente oportunidades de inserção social (por meio de educação e emprego decentes) e o alcance da plena cidadania.

Necessário esclarecer que, apesar da reestruturação orgânica da Política de Assistência Social, com alta capilaridade institucional descentralizada, a gestão da política assistencial não recebe um financiamento orçamentário específico voltado para a política de enfrentamento ao trabalho escravo. Significa dizer que não existe rubrica específica para essa temática no âmbito do SUAS, diferentemente do que ocorre, por exemplo, para o combate ao trabalho infantil. O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) faz parte da Política Nacional de Assistência Social e potencializa ações e recursos para o combate ao trabalho infantil. No caso do trabalho escravo, a política é tratada dentro da rubrica geral violações de direitos humanos.

Acredita-se que a destinação de uma verba intersetorial para esse fim específico, no âmbito da Assistência Social viabilizaria a implantação de políticas públicas voltadas ao enfrentamento desse problema, bem como para a promoção de ações e de serviços socioassistenciais que assegurem efetivamente a restauração da dignidade às vítimas.

Outro desafio enfrentado ao longo de uma fiscalização de combate ao trabalho escravo doméstico diz respeito à dificuldade dos próprios agentes envolvidos na operação fiscal em compreender o fenômeno do trabalho escravo doméstico contemporâneo e perceber a sua gravidade. Observa-se que frequentemente não há uma compreensão acerca do conceito de trabalho escravo contemporâneo e a sensibilização dos profissionais que atuarão nos pós-resgates e a percepção sobre essa realidade é essencial para o sucesso do atendimento e acolhimento das trabalhadoras resgatadas.

Como visto neste trabalho, a submissão de uma pessoa a condição análoga à de escravo não implica na posse de um ser humano sobre outro, como ocorria no Brasil até 1888. O que se observa na contemporaneidade é uma coisificação, uma redução da trabalhadora doméstica a uma condição de objeto, por meio da forma como é tratada. É importante que os atores sociais compreendam que a exploração de uma trabalhadora doméstica e a sua redução a condição análoga à de escravo estão intimamente relacionadas à vulnerabilidade social e econômica. É preciso entender o trabalho escravo doméstico como um fenômeno que extrapola a questão da exploração de uma ou outra trabalhadora, tendo-se em mente que se trata de uma cultura social, que normalizou o uso, a exploração de pessoas negras e pobres, retirando-lhes a dignidade. Essa forma de exploração do trabalho não pode mais

coexistir na sociedade moderna. A troca do trabalho doméstico por alimentação, vestuário e moradia – normalmente realizado por mulheres negras e pobres – não pode continuar sendo vista como algo natural, intrínseca da cultura brasileira arraigada no colonialismo.

Nesse sentido, é necessário que os profissionais que atuarão no pós-resgate desnaturalizem essa exploração do trabalho doméstico. E mais, objetivando uma atuação efetiva após o resgate das trabalhadoras domésticas, torna-se imprescindível que esses agentes compreendam o perfil dessas vítimas: em sua maioria, trabalhadoras do sexo feminino, negras, nascidas em famílias pobres, com pouca ou nenhuma escolaridade, exploradas desde a infância ou adolescência, as quais, quando adultas, mostram-se desprovidas de autonomia e de laços sociais e familiares (não possuem amigos, não possuem companheiros, não estabeleceram vínculos afetivos fora do ambiente residencial), muitas vezes carentes de cuidados pessoais e com a saúde, dependentes emocionalmente da família exploradora.

Questão relevante também se refere às narrativas naturalistas dos empregadores que tentam justificar a ausência de pagamento de direitos sob argumento de que ofertam comida e um lugar para morar à trabalhadora e que ela “é quase da família”. Este artifício de naturalizar a troca alimentação e moradia por trabalho e de falsamente inserir a trabalhadora doméstica no núcleo familiar tem o intuito de afastar reconhecimento do vínculo empregatício e, por conseguinte, deixar de assegurar os direitos decorrentes da relação de emprego. Nas duas fiscalizações analisadas neste trabalho, a falsa ideia de parentalidade foi aventada como justificativa para a exploração. Em um dos casos, buscando demonstrar o pertencimento ao núcleo familiar, os membros da família-exploradora se referiam à trabalhadora doméstica pelas alcunhas “vó-preta”, “mãe-preta”.

As trabalhadoras, por sua vez, diante desse discurso naturalista da troca do trabalho por moradia e alimentação, sequer têm noção de que a situação de trabalho e moradia em que se encontram é ilegal e violadora de direitos. Tais trabalhadoras jamais tiveram oportunidade diferente na vida e, por conhecerem apenas aquele universo, acreditam que sua condição consiste em “sorte” ou na “oportunidade que a vida lhe dera”. O fato é que se acostumam ou aprendem a lidar com as condições precárias de vida. Em atitude de total resignação, não se reconhecem como detentoras de direitos, tampouco se enxergam em situação de violação de direitos e de dignidade humana. Para elas, trabalhar, estar o tempo inteiro à disposição da família e ser tratada de maneira diferente, de forma “coisificada”, faz parte da sua sorte. Elas não têm conhecimento de que essas situações são vedadas pelo ordenamento jurídico e configuram trabalho escravo. As trabalhadoras sequer conhecem seus direitos. Nesse

sentido, torna-se essencial no processo do pós-resgate a desnaturalização do processo de exploração e a conscientização da vítima no sentido de reconhecerem todas as violações à sua dignidade humana.

A ruptura dos laços de afeto existentes entre a trabalhadora e a família para a qual trabalha é outro grande desafio encontrado no pós-resgate de trabalhadoras domésticas. Esses laços obscurecem ou mascaram a exploração praticada ao longo do tempo. Como consequência, a trabalhadora não se reconhece como sujeito de direitos, pois acredita ser um membro daquela família, tampouco tem a capacidade de enxergar as violações a que é exposta diariamente.

Os dois casos apresentados neste trabalho revelam o contexto em que se iniciaram os trabalhos domésticos: nascidas em famílias extremamente vulnerabilizadas, ainda na juventude deixaram suas famílias e foram “doadas” aos empregadores (e aí inicia-se o seu tratamento como “coisa”). Foram inseridas no trabalho doméstico, acreditando que desta maneira teriam garantidas suas necessidades mais básicas de sobrevivência, alimentação e moradia.

O resultado não poderia ser outro, senão o estabelecimento de uma relação de dependência, submissão e sujeição da trabalhadora em relação à família para a qual trabalha. Tais trabalhadoras não possuem autonomia, seja financeira, seja social, seja emocional para almejem outras possibilidades de vida, o que dificulta sobremaneira o rompimento com a família exploradora.

Segundo Teixeira (2021, p. 43):

Elas acabavam perdendo possibilidades de criação e de manutenção de outros vínculos sociais e afetivos, que que acontecia, inclusive, em relação à própria família de origem (TEIXEIRA, 2015). Em muitos casos, a falta de acesso à educação as confinava ainda mais a essa falta de vínculos, o que podia gerar uma dependência psicológica em relação à família de seus patrões. Essa dependência reforçava a própria continuidade da condição de trabalhadoras domésticas.

Por acreditarem na falsa ideia de pertencimento àquele núcleo familiar, e em razão desta dependência emocional criada em relação aos empregadores, tais trabalhadoras não têm consciência da situação de exploração a que estão sendo submetidas, sendo comum observar que a retirada da trabalhadora do local de trabalho não se mostra satisfatória para garantia da sua liberdade. Como não possuem relações afetivas e sociais construídas fora dos limites daquela residência, as trabalhadoras em muitos

casos tendem a almejar o retorno às famílias que as exploraram por toda a vida, situação que foi verificada no caso 1, apresentado neste trabalho. A atuação efetiva de uma equipe multidisciplinar no pós-resgate poderia ter contribuído para a conscientização da trabalhadora sobre sua inserção em um ciclo exploratório e teria impedido seu retorno à casa da família-exploradora.

Finalmente, é necessário tratar da ausência de políticas públicas efetivas que resgatem a dignidade e que oportunizem às trabalhadoras a reconstrução de suas vidas, inserindo-as na sociedade. Assim, com o objetivo de afastá-las da situação de exploração, não basta abrigá-las, muitas vezes de forma precária, em locais de acolhimento para pessoas cujos perfis não condizem com os das trabalhadoras domésticas resgatadas, ou seja, para pessoas idosas, para pessoas em situação de vulnerabilidade social, pessoas em situação de rua, mulheres vítimas de violência doméstica. Tampouco é satisfatória a concessão de três parcelas do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado, no valor correspondente a um salário-mínimo. Tais providências mostram-se apenas emergenciais e insuficientes para o verdadeiro resgate de dignidade que se procura realizar. Conforme prevê as diretrizes do Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho, as trabalhadoras resgatadas fazem jus à assistência médica, psicológica, social e trabalhista, bem como necessitam de atendimento e acompanhamento com a inclusão em programas sociais, de qualificação profissional, de geração de empregos decentes e formalizados, a fim de que se inicie o resgate de sua liberdade, de sua autonomia e de sua independência.

6. CONCLUSÃO

As reflexões apresentadas neste trabalho permitem concluir que a exploração do trabalho doméstico em condições análogas às de escravo tem sua base em vulnerabilidades de diversas naturezas, especialmente a social e a econômica. As vítimas do trabalho escravo doméstico muitas vezes não tiveram acesso às políticas públicas assistenciais e estão submetidas a diversas formas de discriminação, como a de gênero, de raça, e de idade (considerando que a maioria das trabalhadoras inicia as atividades laborais ainda na infância). Este contexto de vulnerabilidades propicia o aliciamento e a exploração.

Acredita-se que além das ações de repressão ao trabalho análogo ao de escravo, deve o Estado brasileiro fortalecer suas políticas de prevenção, por meio de iniciativas que coíbam as mais variadas causas ou razões dessas violações. Assim, cabe ao poder público agir no sentido de reduzir as desigualdades sociais e econômicas, promover o efetivo combate a todas as formas de discriminação, trabalhar na erradicação do

trabalho infantil, oportunizar a todos acesso a educação, a saúde, as condições dignas de moradia, conscientizar as pessoas a respeito da importância do trabalho decente.

Tendo em vista que o enfoque deste estudo foi tratar as dificuldades encontradas no pós-resgate das trabalhadoras domésticas, passa-se a propor soluções para a questão. Verificou-se a necessidade de criação de políticas públicas de assistência às vítimas que não se resumam ao fornecimento de moradia, ou de abrigo, apenas. Naturalmente que o abrigo das trabalhadoras é necessário, e esta questão será tratada adiante. No entanto, observa-se que as assistências social e psicológica são determinantes para a verdadeira libertação das trabalhadoras domésticas escravizadas, de maneira que haja a aceitação e o reconhecimento da exploração da qual foram vítimas.

Em outras palavras, para que o acompanhamento pós-resgate seja efetivo, é essencial que se reafirmem na trabalhadora a sua autonomia e a sua independência, tanto emocional, quanto financeira. Assim, nota-se que as equipes de assistência social devem estar preparadas para essa abordagem, tendo em mente que a ruptura de vínculo entre a trabalhadora e os empregadores não ocorre de forma abrupta; pelo contrário, é gradual, e requer paciência e dedicação dos profissionais, os quais devem ter consciência da necessidade de se acompanhar a trajetória da vítima após o resgate.

O caso 1 analisado neste trabalho revela como um atendimento ineficiente foi capaz de prejudicar toda a ação de resgate realizada e, o que é pior, impossibilitar a libertação da trabalhadora, a qual, ainda emocionalmente vinculada à família exploradora, optou por retornar à residência da empregadora. Pensa-se, assim, que a trabalhadora, uma vez consciente do ciclo de explorações e de privação de direitos a que foi exposta por toda a vida, estaria mais bem preparada para, além de deixar a residência palco das explorações, finalmente caminhar por si só, firmar laços afetivos e sociais, se preparar para uma futura reinserção no mercado de trabalho.

Como outras medidas que podem ser adotadas pelo poder público com o escopo de prestar assistência adequada às trabalhadoras resgatadas, sugere-se a criação de centros de acolhimento para trabalhadoras domésticas resgatadas, que consistiriam em imóveis equipados para o seu abrigo, no âmbito de cada estado da Federação. Demonstrou-se nos dois casos apresentados, a dificuldade de se alojarem as trabalhadoras após a retirada das residências em que foram exploradas, especialmente em razão de nenhuma das duas possuir familiares ou amigos que pudessem acolhê-las.

Além disso, é necessário que se disponibilizem equipes multidisciplinares de referência em todos os estados da federação, as quais participem de forma ativa das

ações de fiscalização. Nesse sentido, torna-se clara a importância da capacitação de todos os profissionais que atuam no pós-resgate, ressaltando-se a importância de uma articulação intersetorial, de uma maior integração entre os atores e agentes que lidam com a temática.

Importante destacar ainda que, a busca de soluções e alternativas para pós-resgates bem sucedidos não deve ficar a cargo do empenho pessoal dos servidores envolvidos, os quais, naturalmente, sensibilizam-se com os obstáculos enfrentados e até mesmo extrapolam suas atribuições legais com o objetivo de assegurar acolhimento mínimo às trabalhadoras. Noutros termos, deve-se tratar a questão como um problema institucional, cabendo ao Estado a criação de políticas públicas permanentes para sua solução. Ressalta-se, portanto, que as providências, atendimentos e acolhimento prestados no pós-resgate, bem como todas as suas dificuldades, são de responsabilidade do Estado, que se encontra em déficit histórico com essa população marginalizada há tantos anos, justamente por não implementar políticas públicas eficazes pós abolição da escravidão no país.

Sabe-se que o combate ao trabalho análogo ao de escravo no Brasil, atualmente, se dá por meio de atuação articulada e integrada de diversos agentes, como os pertencentes ao sistema de justiça, as organizações da sociedade civil (incluindo-se os movimentos sociais), e até mesmo as instituições superiores de ensino. No entanto, embora não haja óbice para que os agentes mencionados atuem como auxiliares no pós-resgate, como observado no caso 2 apresentado, em que uma associação civil proporcionou a criação de uma unidade de acolhimento para trabalhadoras resgatadas, lembra-se que é necessário que o Estado brasileiro se aproprie deste problema social e traga para si a responsabilidade de solucioná-lo.

Para tanto, como já exposto neste trabalho, umas das medidas que se mostra relevante é a destinação de verba orçamentária específica na política assistencial para o enfrentamento da temática trabalho análogo ao de escravo, o que não ocorre atualmente, uma vez que o combate ao trabalho escravo é tratado dentro da rubrica geral violações a direitos humanos. Entende-se que a destinação de verba para essa finalidade específica no âmbito da Assistência Social possibilitaria uma maior implementação de políticas públicas voltadas para uma real libertação das vítimas.

Além das ações de assistência social, ressalta-se a importância de se assegurarem às trabalhadoras, assistência jurídica, médica, odontológica, educacional. Órgãos como o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União devem atuar no sentido de se buscar a satisfação dos direitos violados por tantos anos (inclusive de direitos previdenciários), seja por meio da resolução extrajudicial dos conflitos (por

meio de assinatura de Termos de Ajustamento de Conduta), seja por meio do ajuizamento de ações, coletivas ou individuais. Cabe ressaltar a necessidade de que tais medidas sejam tomadas com a maior brevidade possível, em razão da situação de total desamparo financeiro das trabalhadoras no momento posterior ao seu resgate.

Ademais, a reinserção dessas trabalhadoras no mundo do trabalho é de fundamental importância para o restabelecimento da sua dignidade. Claro, se a trabalhadora ainda estiver em idade produtiva. É necessário gerar oportunidades dignas de vida e trabalho às vítimas do trabalho escravo, bem como garantir a elas acesso a emprego e renda de qualidade. E isso se dá por meio da promoção de trabalhos decentes. Para tanto, é importante que hajam políticas públicas no sentido de prepará-las para novas possibilidades de atuação profissional, o que inclui não apenas uma maior qualificação profissional, mas principalmente uma maior noção das explorações sofridas até então e, conseqüentemente, maior preparação para lidar com as opressões que puder vir a sofrer. Importante esclarecer que a promoção da dignidade está estritamente ligada ao acesso a políticas assistências de saúde e educação. Assegurar assistência médica, odontológica e educacional às trabalhadoras domésticas resgatadas significa respeitá-las em sua condição de ser humano, garantindo-lhes oportunidades de acesso a políticas públicas universais e igualdade de direitos e de tratamento as demais pessoas. Ademais, a promoção da educação aumenta a consciência dessas cidadãs que, na maioria das vezes, não têm compreensão de que estão sendo privadas dos direitos elementares da pessoa humana e de condições decentes de trabalho.

Questão também relevante a ser tratada no pós-resgate refere-se à necessidade de assegurar uma renda mínima às trabalhadoras domésticas resgatadas. Atualmente, todo trabalhador resgatado do trabalho escravo tem direito a três parcelas do seguro-desemprego no valor de um salário mínimo. Todavia, observa-se que, na prática, essas três parcelas são insuficientes para assegurar à vítima a retomada de sua vida com dignidade. Quando a vítima resgatada é trabalhadora doméstica, a questão é ainda mais profunda.

Na servidão doméstica, a trabalhadora geralmente labora para o mesmo núcleo familiar há anos, sem registro formal de seu contrato de trabalho e, por conseguinte, sem que tenham sido efetuados recolhimentos previdenciários a seu favor. Logo, não preenchem em regra os requisitos necessários para serem seguradas da Previdência Social. Ademais, constatada a situação de trabalho análogo ao de escravo, têm seu contrato de trabalho extinto e só recebem três parcelas do seguro-desemprego, sem possuírem qualquer tipo de renda própria para seu sustento.

Para romper de vez com ciclo de exploração a que estão submetidas as trabalhadoras domésticas, é imprescindível assegurar a elas uma renda mínima que possibilite um recomeço de vida com dignidade. Sugere-se, portanto, um aumento do número no mínimo de parcelas de seguro-desemprego pagas ao trabalhador resgatado da condição análoga à escravidão, bem como o pagamento de um benefício de prestação continuada às trabalhadoras domésticas vítimas de trabalho escravo que não se tornaram seguradas da Previdência Social por razões alheias a sua vontade. Cumpre ressaltar que esse apoio financeiro às vítimas de trabalho escravo doméstico é essencial para que elas consigam ressignificar suas vidas.

Com a realização deste trabalho, observou-se que para o êxito do resgate de trabalhadoras domésticas são imprescindíveis o fortalecimento das políticas públicas e dos programas de assistência social, educação e saúde, a promoção de qualificação profissional, a inclusão em situações de trabalho decente e formalizado e a efetiva garantia de direitos às trabalhadoras resgatadas.

As políticas e os equipamentos públicos existentes atualmente não se mostram suficientes e eficientes para acolher as trabalhadoras domésticas, promover sua autonomia, recuperar sua dignidade, cidadania e, sobretudo, superar sua situação de vulnerabilidade social. Assim, o estudo revelou como o Brasil precisa avançar em políticas públicas efetivas direcionadas à assistência e ao apoio às vítimas resgatadas do trabalho escravo doméstico.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Shirley Silveira. **A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: Condições escravistas das trabalhadoras domésticas**. Curitiba: Editora CRV, 2022.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. Disponível em: <http://www.osconstitucionalistas.com.br/wp-content/uploads/2010/12/LRBarroso-A-dignidade-da-pessoa-humana-no-Direito-Constitucional-contemporaneo.pdf>

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2,848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1940.

BRASIL. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Rio de Janeiro, RJ, 1888.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1990.

BRASIL. **Portaria nº 3.484, de 6 de outubro de 2021**. Torna público o Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo no Brasil. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1990.

CARDOSO, Lys; FAGUNDES, Maurício; SUZUKI, Natália; BENEDITO, Beatriz; PEREIRA, Guilherme; MOYA, Jobana. **O trabalho escravo contemporâneo não teve quarentena**. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/gestao-politica-e-sociedade/o-trabalho-escravo-contemporaneo-nao-teve-quarentena/>. Acesso em 20 ago. 2020.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende. **O Trabalho Escravo após a Lei Áurea**. In: SAKAMOTO, Leonardo (org.). *Escravidão Contemporânea*. São Paulo: Contexto, 2020.

IPEA. **Os Desafios do Passado no Trabalho Doméstico do Século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2019.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves. **O trabalho análogo ao de escravo: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª Região**. Belo Horizonte: RTM, 2016. p. 29-80

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVEIRA, Carolina Muniz de. **Dissensos interpretativos e trabalho em condições análogas às de escravo: a relevância da uniformização jurisprudencial dos Tribunais Regionais Federais**. *Laborare*, n. 5, v. 9, 2022. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/154/155>. Acesso em: 19 ago. 2022.

PAULA, Júlia de. **Construindo ruínas no espaço urbano: o trabalho escravo na construção civil**. IN: FIGUEIRA, Ricardo Rezende. PRADO, Adonia Antunes. GALVÃO, Edna Maria. (org.). *Discussões contemporâneas sobre trabalho escravo: teoria e pesquisa*. Rio de Janeiro; Mauad X, 2016. pág. 441-460.

PEREIRA, Marcela Rage. **A invisibilidade do trabalho escravo doméstico e o afeto como fator de perpetuação**. São Paulo: Editora Dialética, 2021.

PIOVESAN, Flávia. **Trabalho Escravo e Degradante como forma de violação aos direitos humanos**. In: VELLOSO, Gabriel; MARANHÃO, Ney (coord.).

Contemporaneidade e Trabalho – aspectos materiais e processuais. Estudos em homenagem aos 30 anos da AMATRA VIII. São Paulo: LTr, 2011. p. 134-146.

RIBEIRO, Cláudia; CAMPOS, Marcelo; LEITÃO, Márcio; DANTAS, Marinalva; FAGUNDES, Maurício; LIMA, Paulo; CARVALHO, Sérgio; MONTE, Valdez. **Resgates: combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil**. Belo Horizonte: RTM, 2021.

SILVA, Glênio Oliveira da; OLIVEIRA Guilherme Saramago de; SILVA, Michele Maria da. **Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa**. Revista Prisma. Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 78-90, 2021).

SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT). Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil - Radar do Trabalho Escravo. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar>. Acesso em: 7 jun. 2023.

TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho Doméstico**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Data de submissão: 30/10/2023

Data de aprovação: 13/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

A eficácia ou ineficácia do compliance trabalhista como instrumento de prevenção e combate ao assédio à luz do Caso Marcius Melhem

*The effectiveness or ineffectiveness of labor compliance as a tool for
preventing and combating harassment in the light of the Marcius Melhem Case*

Walneide da Silva

Auditora-Fiscal do Trabalho. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Estácio de Sá), Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos (Universidade Federal do Pará) e Mestre em Direito das Relações Sociais (Universidade da Amazônia).
<https://orcid.org/0009-0007-7359-6369>

Nazaré Sacramento

Auditora-Fiscal do Trabalho. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA) e Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos (UFPA).
<https://orcid.org/0009-0006-0404-8513>

RESUMO: O presente trabalho resulta de estudo de caso que teve como objeto fato amplamente noticiado no Brasil, envolvendo denúncias da prática de assédio – moral e sexual – no âmbito da Rede Globo de Televisão, o mais importante complexo de comunicação do país. Situações como as denunciadas produzem efeitos nefastos sobre a ambiência laboral, com repercussão específica e contundente sobre as mulheres presentes no mercado de trabalho. O artigo apresenta o fato social e seus efeitos sobre a vida de trabalhadores, a grande maioria mulheres, promovendo o cotejo com a legislação e doutrina existentes sobre a matéria, com o objetivo de averiguar a pertinência da utilização do compliance como medida de prevenção e controle do assédio.

Palavras-chave: governança corporativa, perspectiva de gênero, violência no trabalho.

ABSTRACT: This paper results from a case study on a fact widely reported in Brazil, involving allegations of harassment – moral and sexual – at the Globo Tv Network, the most important communication complex in the country. Such situations produce harmful effects on the work environment, with specific and resounding repercussions on women present in the labor market. The article presents the social fact and its effects on the lives of workers, majorly women, confronting them with existing legislation and doctrine on the matter, with the aim of investigating the relevance of using compliance as a prevention and control measure of harassment.

Keywords: corporate governance, gender perspective, violence at work.

1. INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2020, a revista Piauí lança matéria intitulada “O que mais você quer, filha, para calar a boca?” (Batista Jr, 2020, *on-line*). A reportagem deu maior publicidade aos comentários surgidos em 2019 sobre alegações de assédio sexual e moral envolvendo o ator e humorista e, na época, diretor do Núcleo de Humor da TV Globo, Marcius Melhem e algumas atrizes que trabalharam/trabalham na emissora, e trouxe à tona para o grande público o relato detalhado das primeiras denúncias desse caso. Posteriormente, são publicadas, dentre tantas outras sobre o assunto, duas novas reportagens, uma delas, no portal Metrôpoles (Amado; Meireles, 2023, *on-line*), em março de 2023, onde são entrevistadas várias denunciantes e o denunciado, e, em maio de 2023, novamente na Revista Piauí (Batista Jr, 2023, *on-line*), com atualização do caso Melhem e informando sobre mais um caso de assédio nas dependências da Globo.

Longe de ser pontual ou excepcional, os casos de assédio moral e sexual descritos nas reportagens dão conta de violências perpetradas contra mulheres no âmbito do trabalho. Dados da pesquisa sobre Violência e Assédio contra a Mulher no Mundo Corporativo (Tocha Filmes, 2019, *on-line*), indicam que, no Brasil, apenas 19% das empresas atuam no combate à violência contra a mulher. Das mulheres ouvidas na pesquisa, um total de 12% informou já ter sofrido agressões sexuais, sendo que sete em cada dez trabalhadoras ainda foram alvo de humilhações como xingamentos e insinuações sexuais no trabalho, conforme dados do Instituto Patrícia Galvão (Patrícia Galvão, 2020, *on-line*).

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) informou que, em 2022, 209.124 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, entre eles a depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer (Farias, 2023, *on-line*). É oportuno destacar que no Brasil as causas mentais e comportamentais assumiram a terceira posição no *ranking* de motivos determinantes para afastamento de trabalhadores já no ano de 2021, como apontado pelo Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho (MPT, 2023).

No caso objeto deste estudo, as reportagens mencionadas nos dão notícias de que os mecanismos postos pela Globo para combater práticas ilegais e irregulares, como o *compliance*¹, aparentemente, não funcionaram para impedir o assédio, apontando que não há imparcialidade, quando o interesse do empregador está em jogo. A cultura organizacional presente naquele ambiente, conforme relatado, foi fundamental para a ocorrência dos fatos denunciados.

Assim, a escolha do caso objeto do presente artigo, com sujeitos mulheres como vítimas, é emblemática e justificada, diante dos relatos variados de sofrimento dessas pessoas alvos de assédios no ambiente de trabalho que retratam, em grande medida, o contexto patriarcal² da sociedade brasileira.

Por meio deste estudo e seus desencadeamentos, vislumbramos quantas mulheres mais vivem histórias de sofrimento, constrangimento e adoecimento, em razão de assédios perpetrados no ambiente de trabalho, ainda mais se pobres, se negras, com contratos de trabalho vulnerabilizados pela terceirização, autônomos, informalidade, microempendedoras individuais - MEI e as PJ³; relações de trabalho, onde as marcas da desigualdade e superexploração são mais presentes. Acrescente-se a isso a sobrecarga advinda do trabalho reprodutivo e o aumento da participação relativa da mulher na renda familiar, visto que cerca de 50,8% das famílias brasileiras são chefiadas por mulheres (DIEESE, 2023).

As evidências expostas permitem concluir que os mecanismos de combate presentes na sociedade brasileira não estão sendo suficientes para coibir os assédios praticados

1 Compliance é um conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por um agente econômico e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores (CADE, 2016, *on-line*).

2 Hartmann *apud* Saffioti (1979, p.232) define patriarcado como sendo: “[...]conjunto de relações sociais que tem uma base material e no qual há relações hierárquicas entre homens, e solidariedade entre eles, que os habilitam a controlar as mulheres”. Patriarcado é, portanto, o sistema masculino de opressão das mulheres.”

3 “A denominação “pejotização” tem sido utilizada pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de disfarçar eventuais relações de emprego que evidentemente seriam existentes, fomentando a ilegalidade e burlando direitos trabalhistas” (Brianezi, Katy, 2011, *on-line*).

no ambiente laboral. Nesse sentido, as escolhas políticas para conter o assédio no trabalho são diversas. Há nações sem individualização legal, mas que contam com uma maior efetividade dos direitos fundamentais, como a Alemanha; ou países com tipicidade pioneira como a Suécia e; outros, com regulação mais abrangente contra assédio, como a França (Campos; Pancheri, 2017, *on-line*).

Sabemos ainda que os canais de comunicação instituídos por empresas são apontados como medidas eficientes para prevenir o assédio, acolhendo a vítima, formalizando suas denúncias, assim impedindo que sejam silenciadas, conforme indicado pela primeira pesquisa global sobre experiências de violência e assédio no trabalho, realizada pela Organização Mundial do Trabalho – OIT (2022).

Ao propor um debate sobre o assunto, o presente trabalho pretende se debruçar sobre o mecanismo de compliance, verificando sua capacidade e eficiência como estrutura de prevenção e controle de práticas assediosas praticadas no ambiente de trabalho. Apresenta-se o seguinte questionamento: Como o caso Marcius Melhem nos faz refletir sobre os limites do compliance na apuração de assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho?

Tal questionamento decorre da observação do caso analisado, onde notamos como a configuração do assédio e o tratamento conferido no âmbito de uma grande empresa ainda se revelaram ineficientes e ineficazes a fim de dar uma resposta adequada e célere às vítimas, nos fazendo refletir sobre a maturidade da cultura do compliance no Brasil, tendo sido utilizada uma abordagem hipotético-dedutiva de caráter descritivo e analítico, onde pretendeu-se discorrer sobre um fato social determinado e seus efeitos sobre a vida de trabalhadores, a grande maioria mulheres, promovendo o cotejo com a legislação e doutrina já existente sobre a matéria, com o objetivo de averiguar a pertinência da utilização do compliance como medida de prevenção e controle do assédio.

2. APRESENTAÇÃO DO CASO

No ano de 2020, um caso de grande repercussão ganhou a mídia nacional. Em reportagem veiculada pela Revista Piauí (Batista Jr, 2020, *on-line*), são escancarados supostos episódios de assédio sexual e moral ocorridos nas dependências de uma das maiores emissoras do país, o Grupo Globo de Televisão. O acusado era Marcius Melhem, diretor do Núcleo de Humor da emissora. As vítimas da violência ocorrida no ambiente de trabalho seriam a atriz Dani Calabresa e outras funcionárias da empresa.

Na reportagem sob o título “A Globo e o assédio sexual”, de maio de 2023, veiculada na Revista Piauí (Batista Jr, 2023, *on-line*), além de novos dados do caso em destaque neste projeto, há denúncia gravíssima sobre outra vítima de assédio moral e sexual, na empresa, que ficou conhecido como caso Esmeralda. A assediada, assim como Dani Calabresa, teria sido alvo de assédio escancarado de colegas de trabalho, repetidas vezes, e, apesar das denúncias aos colegas e às várias instâncias da Globo, a emissora, aparentemente, ignorou o caso por um tempo considerável, não podendo ser razoável.

No caso objeto do nosso estudo, de acordo com os relatos das atrizes envolvidas, Marcius Melhem teria cometido diversos abusos, incluindo assédio moral e sexual. Batista Jr (2020, 2023, *on-line*) relata nas reportagens denúncias que descrevem comentários e insinuações inapropriadas, avanços físicos indesejados e outros comportamentos abusivos. As atrizes e suas testemunhas expuseram detalhes dos supostos assédios nas declarações dadas e divulgadas nas entrevistas realizadas tanto por Batista Jr, quanto por Amado e Meireles (2023, *on-line*).

Segundo as vítimas, Melhem teria a prática de mantê-las sob seu domínio, impedindo que participassem de outros programas, deixando de comunicar oportunidade de novos projetos e de conferir créditos devidos aos trabalhos desenvolvidos pelas profissionais, atitudes por ele justificadas como forma de proteção, mas que em realidade desqualificavam os profissionais vitimados pelo assédio, rebaixando suas qualidades. As atrizes também alegaram que o ambiente de trabalho na TV Globo era hostil e que se sentiam coagidas a se calar sobre os abusos devido à posição de poder de Melhem na emissora.

Práticas assediosas no âmbito da Globo, ao que tudo indica, são antigas e recorrentes. Há relatos de situações de assédio vividas pelas vítimas que remontam o ano de 2014 ou mais remotos (Amado; Meireles, 2023, *on-line*). Prova disso é que para a primeira reportagem da revista Piauí (Batista Jr, 2020) foram ouvidas 43 pessoas sobre o caso Marcius Melhem. Dessas, 02 vítimas de assédio sexual, 07 vítimas de assédio moral e 03 delas vítimas de assédio moral e sexual por parte do acusado. Poucas pessoas saíram do anonimato na entrevista. A maioria preferiu ficar anônima por motivos dos mais diversos, como, por exemplo, evitar atritos com a Globo ou prejuízo às carreiras. Os números de sabedores do caso, tempo decorrido e vítimas são indicadores que os assédios atribuídos a Melhem eram bastantes conhecidos pela emissora.

Dani Calabresa, segundo reportagem (Batista Jr, 2020, *on-line*), em dezembro de 2019, denunciou Marcius Melhem, o único diretor do Núcleo de Humor da TV Globo, à Monica Albuquerque, chefe do Desenvolvimento e Acompanhamento Artístico (DAA), ao qual os artistas recorrem para apresentar suas queixas. O DDA, após ciência

formal do caso, informou à atriz que acionaria o compliance da emissora, que seria o mecanismo posto para combate de práticas ilegais ou irregulares. Não surtiu efeito. Pelos relatos, o suposto agressor não se constrangeu com a denúncia feita e continuou a avançar com os assédios. Inclusive se valendo de notas de apoio de colegas do núcleo de humor da TV Globo, fato que o fortaleceu em sua posição de poder dentro da emissora, e passou, assim, a taxar a vítima de louca, dizendo também que ela, Calabresa, estava manchando o nome da empresa. Entretanto, a coragem da primeira denunciante levou às novas denúncias de assédio contra Melhem.

A Globo anunciou que tinha terminado o compliance em fevereiro de 2020. Em março de 2020 (Batista Jr, 2020, *on-line*), Marcius Melhem saiu de licença por 180 dias para acompanhar a filha em tratamento de saúde e deixou a chefia do núcleo de humor da emissora. A empresa se restringe a informar que, “por motivos pessoais”, Marcius estava deixando a direção dos projetos humorísticos da emissora e termina o comunicado informando que “Marcius solicitou, ainda, licença das funções de roteirista e ator por um período de quatro meses.”

Decorridos meses, após início das investigações de assédio denunciado por Dani Calabresa e outras profissionais ao compliance da Globo, em agosto de 2020, Melhem sai da emissora. No momento do seu afastamento, a Globo faz um comunicado agradecido ao denunciado, sem nenhuma referência ao seu comportamento inadequado (Batista Jr, 2020, *on-line*).

A nota, mesmo diante de inquérito existente na empresa para investigar as acusações de assédio sexual e moral em suas dependências, não mencionava o assédio e, seu conteúdo benevolente, favorecia Marcius Melhem, numa demonstração de tolerância da emissora com o que vinha ocorrendo em suas dependências, gerando profunda insatisfação e indignação nas vítimas, conforme reportagens.

Para o acusado de assédio, a atitude da Globo foi benéfica, tanto no seu afastamento inicial, quanto na sua dispensa. Segundo ele, em falas posteriormente reproduzidas e utilizadas em sua defesa, sua saída foi decisão do compliance, pois, além de não ter sido comprovado nenhum assédio, ele, Melhem, não teria perfil de chefia, já que era “muito mais colega, muito mais amigo do que um perfil de chefe”. Não tendo assim sido determinada circunstância alguma que levasse ao seu desligamento por justa causa. O acusado faz questão de frisar, em reportagens, que percebeu todas as parcelas rescisórias devidas em razão de uma dispensa imotivada.

A Globo, segundo conteúdo das reportagens, não deu para as vítimas acesso ao relatório final do compliance (Batista Jr, 2023, *on-line*); não pagou pelos tratamentos

das mulheres que, em virtude dos assédios sofridos, passaram a frequentar terapias e tratamentos psiquiátricos. Em caso similar ao ora debatido, envolvendo o ator José Mayer, a vítima, apesar das denúncias ao setor de Recursos Humanos e à Ouvidoria da empresa sobre situações assediosas vividas, só teve resposta da emissora, após trazer a público o que sofrera, pois, até então, reinava o silêncio na empresa sobre suas denúncias.

A emissora, em todos os casos denunciados de assédios supostamente perpetrados por Marcius Melhem, conforme reportagens, nunca reparou as vítimas ou se responsabilizou pelos acontecimentos ou divulgou o resultado das investigações internas ou o número de denunciante. A solução inicial tentada pela empresa, aparentemente, foi o silenciamento sobre os fatos.

Na imprensa, o caso ganhou grande divulgação, em dezembro de 2020 (Batista Jr, 2020, *on-line*). Desde então, continuou a ser objeto de investigações. Na 36ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, passou a tramitar uma ação pública contra o Grupo Globo que pretende discutir a responsabilidade da emissora nas práticas de assédio nas suas dependências. A partir dessa ação, sutilmente, as condutas do Grupo começam a mudar. Agora precisavam provar que a emissora, como empregadora, observou a legislação sobre assédio e protegeu seus funcionários de ações assediosas, proporcionando um ambiente de trabalho saudável.

Nesse sentido, em novo documento cuidadosamente elaborado e enviado à Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM), em janeiro de 2022, que também investiga o caso, a emissora informa que a saída de Marcius Melhem não foi fruto de comum acordo entre as partes, mas consequência de investigações internas, não excluindo a possibilidade de existência de assédio e, tentando demonstrar que o Grupo, a partir da ciência dos fatos, fez tudo ao alcance.

Da leitura da apresentação do caso foi possível destacar as seguintes conclusões do comportamento da Rede Globo com base nas reportagens: 1) tratava-se de práticas antigas na emissora; 2) a Globo, aparentemente, apesar de tomar conhecimento de forma direta ou indireta, vinha encobrendo os casos de assédio, em suas dependências; 3) as notas emitidas de apoio e agradecimento, no momento do afastamento e dispensa do humorista, além do pagamento de verbas indenizatórias, refletem uma posição de conivência da Rede Globo com Marcius Melhem; 4) a atuação do compliance não surtiu efeito, ou talvez a inação, sendo necessária a judicialização dos casos e divulgação na mídia para que a empresa colocasse em ação verdadeira seus mecanismos de prevenção ao assédio e; 5) não foi dada resposta às denunciante (abafamento).

Não se trata de partir do pressuposto de que houve o assédio, até porque o processo ainda está em trâmite, mas de refletir, a partir do caso, sobre possíveis omissões e sobre a utilização do compliance. A postura da Globo, no caso Marcius Melhem, espelharia condutas de organizações em casos similares de assédio no mundo do trabalho. Assim, o debate proposto no presente artigo, diante das ações do mecanismo de combate ao assédio presentes na Rede Globo versará sobre o alcance e limites do compliance como sistema de gestão nas empresas.

3. ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO

Dados do Ministério Público do Trabalho – MPT (Gonzalez, 2023, *on-line*) informam que, entre janeiro e junho de 2023, foram recebidas no órgão 6.309 denúncias formais de assédio moral, número que demonstra um crescimento de 90% em relação ao primeiro semestre do ano anterior. O assédio sexual teve um aumento de 23% com 682 denúncias para o mesmo período.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST (Gonzalez, 2023, *on-line*) registrou 45 mil novos processos por assédio moral e sexual só no primeiro semestre de 2023, configurando um aumento de 16% em relação ao mesmo período do ano anterior. No mesmo sentido de crescimento, a última edição do Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) fala do aumento de ocorrências por assédio sexual no ano de 2021 para 2022 de 49,7% (Gonzalez, 2023, *on-line*).

Os fenômenos de perseguições e sofrimentos no mundo do trabalho passaram a ser alvo de estudos mais sistemáticos a partir da década de 80, tendo sido possível identificar, desde o início, a nefasta repercussão sobre a saúde de trabalhadores, sendo Heinz Leymann, psicólogo de origem alemã, radicado na Suécia, o pioneiro no estudo do assunto, ao introduzir o conceito de *mobbing* para falar sobre assédio dentro das organizações (Hirigoyen, 2011). O estudo do referido autor foi disseminado para outros países e, em 1998, é publicada a obra da psiquiatra, psicanalista, psicoterapeuta familiar e vitimóloga francesa, Marie-France Hirigoyen, intitulado *O Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. O termo assédio moral ganha grande repercussão em decorrência do sucesso de vendas dessa última publicação que tem por base os estudos de casos reais promovidos pela psiquiatra, que abordam questões como a perversidade do agressor, condutas que tipificam o assédio, bem como as consequências na saúde da vítima. Destaca-se, na doutrina, o conceito reformulado por Marie-France Hirigoyen (2011, p. 17-18), no sentido de definir o assédio moral como: “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a

dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”.

No Brasil, os conceitos foram erigidos pela doutrina e jurisprudência. No âmbito acadêmico brasileiro, a precursora foi a médica Margarida Barreto que, com suas pesquisas e discussões sobre o assunto, defendeu dissertação de mestrado com o tema *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*, publicado em 2003. Na tese, a autora correlaciona o agravamento de doenças sofridas por trabalhadores ao assédio moral e define violência moral no trabalho como “Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e manipulações perversas.” (Barreto, 2003, p.22).

Para Roberto Heloani (2005), há a necessidade de considerar o indivíduo como resultado de uma construção social e histórica, fazendo com que nas relações estabelecidas na sociedade, ele atue como sujeito e produtor da realidade social, atravessadas por leis e regras. Para referido autor (2005, p.103): “a violência torna-se uma resposta a um sistema desumano e não pode ser considerada um mero mecanismo individual. Em outras palavras, nesse processo, a violência passa a ser uma perversão da perversão, ou seja, uma armadilha motivada pela crueldade do sistema.”.

Apesar dos inúmeros e bons estudos elaborados sobre o tema, no nosso país inexistem, até hoje, um conceito geral capaz de definir a prática do assédio moral e estabelecer os contornos necessários que facilitem sua identificação no dia a dia do mundo do trabalho.

Tal omissão, no entanto, pode ser preenchida com a aprovação pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, no ano de 2019, da Convenção nº 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, em processo de ratificação no Brasil, que será objeto de maior análise, mais adiante, no presente estudo.

Feitas as considerações iniciais sobre assédio moral e não se pretendendo com este artigo fazer uma extensa revisão histórica e bibliográfica sobre o tema, informamos que para o estudo do caso proposto, analisamos o assédio moral nas Organizações Globo por meio de uma abordagem psicossocial, abandonando o viés tradicional (vítima-agressor) sobre o assunto, que busca explicar o assédio no âmbito psíquico e individual, fases do assédio, comportamentos assediosos e repercussões na saúde.

A abordagem tradicional do assédio moral foi construída por meio dos atendimentos das vítimas, com o olhar direcionado de forma individualizada para o sujeito assediado, tendo nas denúncias e nas judicializações dos casos as formas de combate

mais frequentes, além de tratamento psicológicos e psiquiátricos individuais, sendo sua principal referência teórica Marie France Hirigoyen.

A abordagem utilizada neste trabalho, a psicossocial, por sua vez, parte do entendimento de que a origem do assédio se encontra na forma de organização do trabalho e da sociedade, associados a fatores individuais e relacionais.

Baseados nos estudos de Soboll (2017), a nossa opção pela abordagem psicossocial se deu por essa evidenciar a importância de a análise do assédio moral ir além da apreciação individual dos casos, da perspectiva “vítima-agressor”, mas, sim, buscar um exame mais amplo dos elementos do trabalho e da sociedade que promovem, favorecem e/ou permitem práticas de assédio moral e que são resultantes da combinação de fatores mais amplos como questões individuais, do grupo, organizacionais e social.

Gaulejac, ao tratar da banalização do estresse e do assédio moral na sua problematização sobre o mundo gestor, tendo a gestão como ideologia dominante, informa:

O sofrimento psíquico e os problemas relacionais são os efeitos dos modos de gerenciamento. A noção de cerco moral tende a focalizar o problema sobre o comportamento das pessoas, mais do que sobre os processos que os geram. Quando o assédio, o estresse, a depressão ou, mais geralmente, o sofrimento psíquico, se desenvolvem, é a própria gestão da empresa que deve ser questionada. Na maioria dos casos, o cerco não é o fato de uma pessoa particular, mas de uma situação de conjunto. (Gaulejac, 2007, p. 225 apud Raichelis; Silva, 2015, *on-line*).

Na reportagem da revista Piauí (Batista Jr., 2020, *on-line*), as atrizes da Globo alegaram que o ambiente de trabalho na emissora era hostil e que se sentiam coagidas a se calar sobre os abusos devido à posição de poder de Melhem na empresa. Cininha de Paula, funcionária de longa data da Globo, relata, em entrevista concedida ao Portal Metrôpoles (Amado; Meireles, 2023, *on-line*), por exemplo, caso antigo de assédio sofrido por ela, ocorrido antes de ser diretora e por ocasião de um pedido de renovação contratual. As denúncias de assédios que têm Marcius Melhem como acusado remontam ao ano de 2014. Há ainda registros de diversos casos de assédio moral e sexual no âmbito da TV Globo citados nas reportagens aqui mencionadas e em outros veículos de comunicação. Não temos assim como olvidar que as denúncias de assédios ocorridos na emissora precisam e devem ser analisadas para além das características individuais das pessoas envolvidas.

O assédio moral tem variáveis diversas o que faz com que seja um processo complexo. No caso objeto do presente estudo, Marcius Melhem não seria o único responsável pelas violências perpetradas contra as pessoas que o acusam. Fatores organizacionais existentes no âmbito da Globo, aparentemente, propiciaram, incentivaram, ou não coibiram práticas assediosas naquele ambiente laboral.

Nesse sentido, Freitas (2007, *on-line*) ressalta a importância das organizações na análise do assédio, visto que esse, ao ocorrer no espaço de trabalho, a partir de prerrogativas delegadas pelas empresas, sob condições organizacionais e seus atores, nos darão notícias da própria organização e não somente dos indivíduos envolvidos no caso.

Marcius Melhem, pelos relatos presentes nas reportagens, era agente assediador dentro de uma cultura organizacional permissiva, que viria banalizando há anos comportamentos agressivos dentro da emissora, sendo essa a causa central e mantenedora da violência perpetrada por meio de assédios reiterados. A maior visibilidade pela mídia aos sujeitos envolvidos nos casos de assédio relatados faz fixarmos o olhar à abordagem “vítima e agressor”, esquecendo o papel principal da Globo nos fatos ocorridos em suas dependências.

Partindo da realidade noticiada no âmbito das organizações Globo, o assédio moral pode ser entendido como parte da cultura daquele ambiente de trabalho. Casos de violências que se somam ao longo dos anos, sem soluções efetivas para vítimas, são espécies de salvo-conduto para agressores que, ao saberem que não há controle sobre seus métodos de gestão e comportamentos, se sentem livres para o exercício de práticas assediosas.

4. ASSÉDIO MORAL SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO

O caso de estudo, base para este texto, fala, em sua maioria, de violências perpetradas contra mulheres no seu ambiente de trabalho, numa representação de situações que se repetem na sociedade brasileira, mas não somente nela, por ter como causa maior uma das estruturas fundantes do capitalismo: o patriarcado.

Assim, muito embora, ofensas à dignidade e aos direitos de trabalhadores (as) sejam marcas das relações hierárquicas de trabalho, desde seu início, entendemos que a abordagem do assédio na perspectiva de gênero seja necessária visto que pesquisas apontam que as mulheres são mais afetadas por esse tipo de violência, com abalo à saúde física e mental, tendo em conta que a maioria dos agressores são homens.

Dados do Instituto Patrícia Galvão (2020, *on-line*) informam que 76% das trabalhadoras relataram já terem sido vítimas de violência e assédio no trabalho.

A observação das condições salariais e históricas da exploração da mão de obra feminina, continuamente, apontam para uma discriminação maior das mulheres no espaço produtivo que dos homens. Discriminação, preconceito e violências, aqui incluímos o assédio sexual e moral, sempre estiveram presentes.

Para Ávila (2011, p. 48): “[...] as mulheres engajadas no trabalho assalariado foram tratadas como fora de seu lugar e, por isso, sua inserção no mercado de trabalho foi, desde aí, tratada como uma ausência delas do espaço para a qual estavam ‘destinadas’, o espaço familiar doméstico”. A autora ainda nos lembra que as desigualdades as quais as mulheres já estavam submetidas, naquele contexto inicial do capitalismo, tinham bases em discursos ideológicos que desvalorizavam a participação da mulher no mercado de trabalho, objetivando manter e/ou acentuar a exploração e a dominação de mulheres, como se natural fosse.

O determinismo biológico presente nesses discursos é criado, absorvido e incentivado pelo modo de produção capitalista, que se beneficia. O capital se apropria dessa concepção que organiza e legitima a separação de funções de homens e mulheres, no mundo do trabalho, para obter lucro por meio de salários menores pagos e “justificados” para o contingente de mulheres trabalhadoras.

Reflexo histórico, ainda hoje, da inserção da mão de obra feminina no mundo do trabalho assalariado é a desigualdade e exploração em trabalhos informais, precários e sem proteção do Estado, somados a sobrecarga do trabalho reprodutivo do qual a mulher nunca se desvencilhou, ficando claro assim que a opressão, discriminação, diferenciações e violências vividas pelas mulheres, no mundo do trabalho, têm causas econômicas e, historicamente, construídas para benefício do capital. Nesse sentido, analisar o assédio vivenciado por mulheres no ambiente laboral, sob uma perspectiva de gênero, é compreender que em todos os espaços sociais há lutas por poder nas relações estabelecidas entre homens e mulheres.

Aqui, pelo espaço reduzido para discussão, não iremos nos aprofundar na multiplicidade existente sobre o conceito de gênero, por ser uma questão bastante densa. Assim, trabalharemos gênero como categoria analítica que examina e questiona as relações sociais, econômicas e políticas entre os sexos, ligando as desigualdades daí advindas às bases estruturais do capitalismo (Scott, 1990). Lembramos também que ao utilizar o termo mulher, fazemos como categoria discursiva de análise, mas ciente da pluralidade de mulheres que a palavra comporta.

Para Teles e Melo (2002), ciências diversas recorrem a categoria gênero para demonstrar desigualdades socioculturais existentes entre homens e mulheres, seja na esfera pública ou privada, que reforçam papéis sociais distintos construídos e legitimados historicamente e que influenciam na criação de diretrizes para dominação masculina e submissão feminina. Entretanto, não há como fazer a análise da subordinação feminina sem a vinculação ao patriarcado. Nesse sentido, Saffioti (2011) associa gênero ao patriarcado, sendo esse um sistema político-ideológico que sustenta e é sustentado pelo sistema capitalista, por meio do “nó” analítico que sugere o imbricamento entre classe social, raça/etnia e gênero.

Assim, a inclusão da mulher no mundo produtivo, bem como as relações desiguais de poder entre homens e mulheres advindas dessas inserções são reflexos das forças patriarcais que buscam preservar a supremacia masculina em todos os espaços sociais e, como em outras esferas, essa dominação/subordinação/subserviência se consoma e se propaga por meio de violências (assédios morais e sexuais).

O machismo estrutural, como conjuntura patriarcal sistêmica e base ideológica do patriarcado na nossa sociedade, delimita os papéis no meio ambiente de trabalho, colocando também naquele espaço a mulher como objeto de desejo e propriedade do homem.

Outra característica advinda dessa cultura patriarcal e levada para o ambiente de trabalho é a responsabilização/culpabilização da mulher pelo desejo despertado no colega de trabalho/no chefe/ no superior hierárquico, justificando os assédios cometidos, restando a mulher, assim como no ambiente doméstico, a função de satisfazer o homem. Uma obrigação trabalhista a mais incluída no contrato de trabalho feminino e naturalizada por significativa parte da sociedade que tolera agressões contra mulheres.

É nesse sentido que, na reportagem da Revista Piauí, é possível observar o relato de Marcius Melhem culpabilizando Dani Calabresa - em razão de seus atributos físicos - pelas suas investidas (assédios) contra a atriz:

Melhem falou do assédio de sábado como se estivesse fazendo uma cena de humor, com os braços abertos. “Para, para, para”, começou. “Eu não tenho culpa do que aconteceu! Quem mandou você estar muito gostosa?” E caminhou em direção a Calabresa. Ela se levantou, tentando evitar qualquer contato físico e, para se esquivar dele, começou a andar em volta de uma mesa que fazia parte do cenário. Maria Clara Gueiros pediu para o chefe deixar a colega em paz. Calabresa também reagiu: “Não quero seu abraço nem suas desculpas, você já me agarrou, lambeu minha cara e encostou o

pau em mim.” Melhem seguiu falando que ela era a responsável pelo comportamento dele: “Você tá muito gostosa”. (Batista Jr., 2020, *on-line*).

Desta maneira, analisar assédios cujas vítimas são mulheres sob uma perspectiva de gênero é essencial para busca de equidade nas relações laborais nas organizações. Os prejuízos financeiros advindos pelos malefícios do assédio dentro das corporações (absenteísmo, adoecimento físico e psicológico, licenças para tratamento de saúde, diminuição da produção, entre outros) e, também, as repercussões negativas geradas pelas exposições de casos na mídia têm feito com que grandes empresas e corporações comecem a pensar em formas de controle de atos assediosos dentro do ambiente laboral. A manutenção do poder econômico tem sido ao longo do tempo o norte ético do capitalismo.

Nessa movimentação recente da iniciativa privada é que surge a figura do compliance, como sistema de gestão e mecanismo de combate ao assédio nas empresas, restando saber o quanto pode ser ou não eficaz diante de uma cultura de violências contra a mulher sustentada por ideologias discriminatórias dentro de um sistema patriarcal de séculos.

Durante sessão comemorativa do centenário da OIT (108^a), em 21 de junho de 2019, foi aprovada a Convenção nº 190 (OIT, 2019), que versa sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, com forte recorte de gênero já que, em seu preâmbulo, evidencia que “a violência e o assédio baseados no gênero afetam de forma desproporcional mulheres e meninas.” (OIT, 2021, p. 22).

Tal instrumento – como já introduzido anteriormente - revela sua importância ímpar diante dos elevados números de casos de assédio (moral e sexual), conforme dados apurados pela própria OIT. Elaborada a partir de um intenso diálogo social, a C190 veio preencher uma lacuna relativa à definição da prática de assédio moral, com destaque para a retirada da reiteração da conduta como elemento essencial à configuração da prática. No Brasil, tal medida assume peculiar relevância face à ausência de uma norma no âmbito federal que delineasse o assédio moral, conferindo contornos e alcance precisos.

Em março de 2023, no Dia Internacional da Mulher, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva enviou ao Congresso Nacional, proposta de ratificação da referida Convenção, pela Mensagem nº 86⁴, estando em andamento forte movimentação institucional visando a ratificação da norma por nosso país.

4 O despacho presidencial foi publicado no Diário Oficial da União, em 09/03/2023, edição 47, série 1, página 6.

A proposta já conta com o parecer favorável da Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional (CREDN), estando pendente de apreciação por mais 04 (quatro) comissões e sujeição ao plenário da Câmara dos Deputados, conforme ficha de tramitação da Mensagem - MSC 86/2023 (BRASIL, 2023). Mesmo que diante de um longo caminho legislativo, merece destaque a reflexão proposta por Lima Filho (2021) no sentido de que a pendência de aprovação pelo Congresso Nacional não desautoriza sua aplicação como fonte de interpretação, versando a norma internacional sobre direitos humanos, e revelando-se, nesta perspectiva, como instrumento eficaz no combate à violência, ao assédio e à discriminação no trabalho.

Desta forma, sem pretender ignorar o processo legislativo de ratificação da norma internacional, importante considerar a necessidade de observância pelo Estado brasileiro dos princípios fundantes da OIT, revelando-se pertinente e urgente a implementação de mecanismos de prevenção e controle da violência e assédio no trabalho, seguindo o norte orientador da C190, com particular relevo à figura do assédio moral, ainda carente, repisa-se, de norma federal que delimite sua configuração e alcance.

Em linhas gerais, a C190 é importante instrumento de defesa ao trabalho livre de violência e assédio, com foco no combate aos comportamentos flagrantemente violadores de direitos humanos – notadamente a dignidade da pessoa humana, revelando-se também inovadora a referida norma ao considerar todas as manifestações relacionadas ao trabalho, independente da constatação em determinado espaço físico (assédio virtual); a configuração da violência e assédio independente do *status* contratual entre agente e vítima; e, com o necessário destaque para a violência ou assédio com base no gênero.

Também em 2021, ano de vigência da C190, a OIT realizou a primeira pesquisa global com foco nas experiências de violência e assédio no trabalho, com dados divulgados no ano seguinte (OIT, 2022), cuja leitura é recomendada face às especificidades dos dados apurados, colacionados ao presente trabalho de forma ampla e genérica.

Neste contexto, ao introduzir o resultado da pesquisa, é destacado pela OIT que os casos de violência e assédio no mundo laboral acarretam danos ampliados, que atentam contra a dignidade, vida e saúde de trabalhadores, devendo ser alvo de preocupação coletiva (indivíduos, famílias, empresas e sociedade).

Os resultados foram organizados mediante 03 (três) relatórios específicos que identificaram: a) prevalência e frequência da violência e assédio; b) principais fatores de risco e; c) disposição de divulgar a ocorrência.

Em linhas gerais, e em contexto global, aferiu-se que de 01 a cada 5 trabalhadores sofrem violência e assédio, sendo que 61,4% foram vítimas por mais de 3 vezes em sua vida profissional. Os resultados da pesquisa foram categorizados por sexo, idade e/ou características especiais (trabalho assalariado ou não, de migrantes ou de pessoas afetadas pela discriminação), revelando-se que o grau de risco era maior entre jovens e mulheres, impactando com maior intensidade os indivíduos mais propensos a serem discriminados.

Outro aspecto relevante da pesquisa, inclusive com o fim de contribuir para o desenvolvimento de mecanismos de prevenção e controle, residiu na identificação das dificuldades enfrentadas pelas vítimas para falarem sobre o assunto.

Neste contexto, também de forma global, 54,4% dos entrevistados considerados informaram ter revelado a violência ou assédio de que foram vítimas, priorizando a divulgação dos fatos para familiares e amigos, observando-se que a comunicação a empregadores e supervisores assumiu o terceiro lugar no *ranking*, logo após os colegas de trabalho.

O acesso aos canais institucionais – inclusive dentro da própria empresa - revela menor incidência dentre as vítimas, que apontam como barreiras para divulgação dos fatos, a sensação de perda de tempo e o medo de verem comprometida sua reputação.

Em síntese, o destaque a ser conferido à C190, ao lado de toda a normatização dela decorrente, se faz relevante a fim de visibilizar o invisível, haja vista que os índices alarmantes constatados em pesquisas diversas – inclusive a elaborada pela OIT - ainda são fruto de subnotificação de casos, diante das dificuldades encontradas pelas vítimas para assumirem a condição de denunciante, ao lado de todos os percalços vivenciados no próprio local de trabalho, bem como nas esferas policial e judicial – conforme o caso. O doloroso processo de revitimização, ao lado da sensação de descrédito ou de ausência de efetiva investigação e responsabilização são constantes em procedimentos de apuração dos casos de assédio, circunstâncias agravadas diante de uma vítima mulher, o que confirma a pertinência do presente artigo, elaborado com o escopo de avaliar a eficiência e eficácia do sistema de compliance trabalhista como mecanismo de gestão e fiscalização.

5. COMPLIANCE COMO MECANISMO DE COMBATE AO ASSÉDIO

Em sede preliminar, antes de discorrer especificamente sobre o sistema de compliance como instrumento de prevenção e combate ao assédio, necessário elaborar sucinta análise da ambiência laboral onde se deu o caso sob estudo, chamando atenção aspecto peculiar relativo ao ingresso das denunciante à Globo que, na condição de principal rede de televisão do país, assume a posição – ainda que fictícia – do mais alto patamar a ser alcançado por um profissional da mídia televisiva, dentre atrizes, diretores, roteiristas e demais profissionais envolvidos na produção de programas televisuais.

Tal contexto é retratado pelo depoimento da roteirista Carolina Warchausky, recém-saída da faculdade e que se reconhecia no emprego “dos sonhos”, admitindo dificuldade em se reconhecer como vítima de condutas assediosas que estariam sendo praticadas pelo então diretor Marcius Melhem. “Emprego dos sonhos” também foi a expressão utilizada pela roteirista Luciana Fregolente (Amado; Meireles, 2023, *on-line*).

O ambiente televisivo, à primeira vista, estaria longe de ser um local sombrio, propício para a manifestação de uma chefia austera. No entanto, requintadas práticas de abordagem e tratamento revelaram-se igualmente assediantes, capazes de proporcionar idêntico sofrimento psicológico, equiparando-se aos gritos e xingamentos – geralmente relacionados ao assédio tradicional.

No caso sob análise, o panorama era bem distinto, não havia um comportamento agressivo, e sim, relações de pseudocumplicidade, marcadas pela tônica do humor que muitas vezes teria sido utilizado para a prática do assédio, com uso de piadas sarcásticas abusivas e/ou contendo ameaças veladas.

Foi estabelecida falaciosa relação de companheirismo entre os membros do Núcleo de Humor da Rede Globo, inclusive com a convivência fora da emissora, em momentos de lazer, posteriormente, mencionados pelo ex-diretor a fim de apontar possível aquiescência das vítimas à forma de tratamento dispensada por si ou imprimir caráter de normalidade às relações denunciadas posteriormente como abusivas.

Melhem – segundo os relatos (Amado; Meireles, 2023, *on-line*) – alegando preocupação e cuidado com a carreira de colegas, passava a ideia de “protetor” e, utilizando tal rótulo, minava a confiança dos profissionais – a maioria mulheres - que se encontravam sob sua direção, retirando deles novas oportunidades de trabalho e reconhecimento.

O ambiente até então cobiçado por aqueles profissionais se revelou, sob outro vértice, extremamente tóxico sendo possível identificar a figura da sedução organizacional, onde “essa organização sedutora propõe um jogo, uma fantasia, na qual os indivíduos

são levados a crer que somente alguns privilegiados podem fazer parte desse grupo” (Vieira, 2014, p. 06). Afirma o mesmo autor que “nesse processo, os indivíduos acatam, produzem e reproduzem ideias e ações, que podem ocultar violência psicológica a si próprios e a outrem” (Vieira, 2014, p. 03), discorrendo assim sobre a dificuldade de autorreconhecimento como vítima de assédio e de romper com aquele ciclo adoeceador.

Como afirmam Margarida Barreto e Roberto Heloani (2015, p.3) “a violência no trabalho desponta em múltiplas configurações, de forma intensa e viva; apresenta contornos sutis que nos confundem e nos levam a cogitar sobre a possível multiplicidade de atos individualizados, mal-intencionados”. E prosseguem os autores evidenciando a dimensão ampliada da ocorrência que “nos impõe um novo olhar investigativo, voltado para os espaços confinados intramuros, em contraposição aos espaços públicos” (Heloani e Barreto, 2015, p.3).

Nesta cadência, diante das práticas denunciadas junto à Rede Globo de Televisão assumiu relevância a atuação do compliance da emissora, que afirma ter investigado os fatos, concluindo, em um primeiro momento, pela inoportunidade de assédio moral ou sexual, asseverando posteriormente – após a emissora ser instada por autoridade policial – que o desligamento de Melhem decorreu de postura não condizente com “os princípios e valores da empresa”, omitindo maiores detalhes (Amado; Meireles, 2023, *on-line*). Revela-se necessário, então, discorrer sobre o sistema de compliance – com foco na área trabalhista, recorrendo à base onde está inserido o referido mecanismo de controle.

Neste contexto, o fenômeno da globalização é apontado por Nelson e Teixeira (2020) como determinante da adoção pelas organizações de um novo modelo de gestão denominado governança corporativa, definido como:

um sistema formado por princípios, regras, estruturas e processos pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à geração de valor sustentável para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral. Esse sistema baliza a atuação dos agentes de governança e demais indivíduos de uma organização na busca pelo equilíbrio entre os interesses de todas as partes, contribuindo positivamente para a sociedade e para o meio ambiente. (IBCG, 2023, p. 17).

O sistema proposto atinge espectros mais amplos, repercutindo sobre “questões relacionadas à ética, ao meio ambiente, combate à corrupção e trabalhista” (Nelson; Teixeira, 2020, p. 11), evidenciando os autores que a escorregada implantação da

governança corporativa é mola propulsora do reconhecimento do capital humano e da garantia do trabalho decente.

No Brasil, restou evidenciada a representação da governança corporativa, por intermédio da efetivação do compliance, como medida de combate à corrupção, destacando os mesmos autores a necessidade de que tal mecanismo alcance vertentes diversas, inclusive ambiental e trabalhista.

Tal enfoque revela consonância com a tendência contemporânea de inserção das organizações no contexto econômico, social e ambiental, circunstância que determinou a atualização da definição de governança corporativa – já transcrita no presente trabalho – e que atualmente se encontra assentada sobre os seguintes princípios: Integridade, Transparência, Equidade, Responsabilização (*accountability*) e Sustentabilidade (IBCG, 2023).

Não se trata assim de exigir somente que as organizações atuem em conformidade com leis e regulamentos, mas que atentem igualmente para os princípios referenciados, merecendo destaque o Princípio da Integridade que corresponde basicamente ao compromisso de “praticar e promover o contínuo aprimoramento da cultura ética na organização” (IBCG, 2023, p. 18).

O próprio Código das melhores práticas de governança corporativa, aponta que o compliance visa materializar o princípio da integridade, destacando a necessidade de manter procedimentos e mecanismos diversos capazes de regulamentar condutas e apurar informações saneando, na prática, qualquer desvio verificado, sempre com atenção ao propósito maior de “alinhar a atuação de todos na organização com os princípios, valores e propósito dela e promover uma cultura de integridade” (IBCG, 2023, p. 65).

A chamada sustentabilidade emocional no meio ambiente de trabalho é destacada por David e Almeida (2022) como instrumento de compliance para proteção da dignidade de trabalhadores, tendo sido elaborado trabalho específico sobre o tema com foco no aspecto humanístico das relações de trabalho, e conseqüentemente, na necessidade de proteção da dignidade dos trabalhadores.

O propalado desenvolvimento econômico, advindo do capitalismo, trouxe a reboque uma gama de ameaças ao equilíbrio ambiental, discutindo-se exaustivamente sobre a necessidade de proteção ao meio ambiente natural e preservação das suas fontes. Os mecanismos de produção passaram a ser reavaliados, buscando-se uma relação de equilíbrio com o meio ambiente em busca da tão almejada sustentabilidade.

Posicionando o ser humano na centralidade da relação de trabalho, destacam os referidos autores o alto índice de afastamentos ocasionados por transtornos mentais ou psicológicos decorrentes das relações laborais, restando evidenciada a necessidade de que as organizações centrem esforços a fim de garantir a chamada sustentabilidade emocional.

Ao lado das jornadas exaustivas ou da exigência de metas excessivas capazes de desestabilizar física e emocionalmente o obreiro, posiciona-se o assédio como problema ocupacional a ser discutido e combatido pelas empresas, sendo esperado que os mecanismos de compliance atuem orientados pelo princípio do desenvolvimento sustentável, garantindo a integridade e dignidade de cidadãos/trabalhadores.

Rememorando o resultado da pesquisa realizada em 2021 pela OIT (2022), chama atenção a reiteração das práticas de violência e assédio em ambientes de trabalho (mais de três em cada cinco vítimas disseram ter sofrido violência e assédio no trabalho múltiplas vezes), realidade que aponta para a inação ou reação ineficiente de empresas e instituições, contribuindo assim para a sensação de impunidade que silencia grande parte das vítimas. A melhoria da capacidade de atendimento das instituições é, inclusive, um dos tópicos do relatório final da pesquisa, com o escopo de ampliar o espectro de prevenção, reparação e apoio aos trabalhadores vitimados, restabelecendo a confiança nas instituições envolvidas no atendimento desse obreiro.

Neste contexto, necessário situar a temática dentro do amplo arcabouço de proteção garantido pela Constituição Federal, destacando-se que a redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante a observância de normas de saúde, higiene e segurança, corresponde a um direito social indisponível dos trabalhadores, nos moldes do inciso XXII, do artigo 7º, do texto constitucional, devendo ser garantido aos obreiros o exercício de funções em um ambiente de trabalho seguro e sadio propiciado pelo empregador ou tomador dos serviços, os quais não podem se furtar do cumprimento destas normas imperativas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Qualquer atividade econômica – e até voluntária – não pode ser explorada sem a observância dos princípios da função social da propriedade (CF, art. 5º, XXIII; art. 170, III) e da responsabilidade socioambiental da empresa (CF, art.225), devendo ser observada a interação sistêmica de fatores, que vão desde o espaço físico, onde se desenvolve a atividade, passando pela organização do trabalho e qualidade das interações pessoais verificadas naquele ambiente, garantindo-se assim ampla proteção ao trabalhador.

A inserção do cidadão em um ambiente laboral não o mantém dissociado de direitos e garantias primárias, inerentes a própria dignidade humana (CF, art. 1º, III), indo além

da preservação da saúde física e mental, alcançando assim a preservação da intimidade, autoestima, afirmação social e honra, valores igualmente tutelados pela Constituição (artigo 5º, X), devendo ser instituídos, a partir desses pilares, efetivos mecanismos de proteção.

Não pairam dúvidas que a preservação da saúde mental dos trabalhadores passou a ser ponto de destaque na legislação brasileira, com relevo à Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres e alterou o artigo 163, da Consolidação das Leis do Trabalho, que passou a vigorar com a seguinte redação: “Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.”

A fim de implementar o novel modelo de CIPA, a Norma Regulamentadora 01, com a alteração introduzida pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 – com vigência desde 20/03/2023, passou a exigir, das organizações obrigadas a manutenção de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), a adoção de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho, dispondo sobre mecanismos a serem adotados tais como códigos de conduta, canais de denúncia e apuração, além de ações de orientação e sensibilização sobre o tema.

Chama atenção o fato de que as atribuições atualmente impostas às CIPAS guardam semelhança com os procedimentos esperados de legítimos sistemas de compliance trabalhista, sendo necessário realçar que a responsabilidade sobre a gestão dos riscos ocupacionais – inclusive o assédio – é atribuída a qualquer empresa, independente da obrigatoriedade de manter a CIPA, nos moldes da própria NR 01.

Já em âmbito internacional, oportuno evidenciar que a OIT acrescentou a segurança e saúde nas categorias de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, conforme Resolução adotada durante a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada no ano de 2022, perseverando a Organização na manutenção de um ambiente do trabalho seguro e saudável. Neste contexto, a prevenção de doenças psíquicas e emocionais, mediante a garantia de uma ambiência laboral equilibrada, assume a posição de elemento basilar na gestão organizacional, afirmando-se que “o compliance abrange a integridade dos direitos humanos e laborais nas diretrizes do princípio de sustentabilidade, encontrando a alça da sustentabilidade emocional.” (David; Almeida, 2022, p. 11).

Como visto, deixa de ser o objetivo principal o mero cumprimento de um arcabouço normativo e/ou a responsabilização direta daqueles que o violem:

deve ficar claro que a essência do compliance não é a realização de uma mera auditoria na busca de violações/infrações com o fito exclusivamente punitivista, mas sim algo muito mais profundo, que venha por alterar a cultura organizacional de tal maneira que o valor ético esteja incutido no agir organizacional de forma natural, preservando, assim, valores intangíveis. (Nelson; Teixeira, 2020, p. 19).

Especialmente em relação ao assédio moral, já evidenciado no presente trabalho como fator de risco psicossocial, a criação e efetiva implementação de um compliance comprometido com os princípios da governança corporativa alcança a proposta de que “o fito não é de punir a infração por um ato passado, mas de tomar um conjunto de medidas com o fim preventivo e mitigação de riscos, prospectivo” (Nelson; Teixeira 2020, p. 19).

Referidos autores salientam ainda os custos da implantação de um sistema de compliance, pontuando, em contrapartida, o benefício econômico de evitar o “questionamento quanto à eticidade do agir empresarial, o qual pode tornar-se um escândalo pela virilização através da mídia e das redes sociais só pela abertura de um processo de investigação” (Nelson; Teixeira 2020, p. 19).

De fato, os programas de compliance não devem atuar como meros canais investigativos. Bertolin e Buzzo (2022) destacam que os programas devem primar pela ética e formação de uma cultura de integridade nas empresas, não buscando tão somente o cumprimento das normas de proteção ao trabalho, mas a garantia de elementos como a diversidade, inclusão e igualdade de gênero. Devem atuar, diante de condutas desviantes, buscando o tripé da prevenção, detecção e tratamento, procedimento capaz de atrair vantagens como a arguição de defesa perante autoridades, a mitigação de riscos reputacionais e identificação de falhas na cultura organizacional existente (Bertolin; Buzzo, 2022).

Como visto, ostentar um mecanismo de compliance pode ser estratégico a fim de edificar uma boa imagem perante a sociedade sem que tal medida comprove o efetivo compromisso com uma postura ética e transparente.

O caso Marcius Melhem simboliza a presente questão. A omissão e demora de uma efetiva resposta pela Rede Globo de Televisão evidenciam muito mais uma suposta preocupação da emissora em abafar a repercussão negativa das atitudes de um de seus

diretores, restando comprometido, em maior escala, o resultado obtido por seu compliance, diante da anunciada mudança de narrativa – procedimento invocado pelo próprio investigado com o escopo de fragilizar os resultados apresentados pela ex-empregadora à autoridade policial.

Na prática, e como já alinhavado no presente trabalho, o desligamento de Melhem da Rede Globo de Televisão foi simbolizado por mero comunicado ao público, com tom de agradecimento, seguido de posterior informação prestada à autoridade policial, ocasião em que foi noticiado o desfazimento de vínculo motivado pela violação de valores éticos da empresa (Amado; Meireles, 2023, *on-line*).

No caso sob estudo, inclusive, Melhem afirmou que sua empregadora teria reconhecido que o então diretor não estava apto a atuar como chefe, agindo muito mais como um amigo de seus subordinados, não sendo identificada, por outro lado, qualquer diligência adotada pela Rede Globo a fim de preparar seus diretores para assumirem cargos de chefia, atuando de forma competente e ética e/ou de promover o imediato afastamento da chefia que se mostrava inapta.

Além de garantir a atuação em conformidade com a legislação aplicável, espera-se do compliance trabalhista o reconhecimento de riscos, monitoramento e adoção de medidas de controle que possam garantir uma ambiência laboral segura e saudável.

A tentativa perpetrada por empresas com o intuito de divulgar suposto *marketing* de proteção dos trabalhadores, com a construção fictícia da imagem de empresa socialmente responsável, são ocorrências muito mais prejudiciais que a efetiva ausência de um sistema de compliance, como expressamente descrito por Nelson e Teixeira (2020).

No entanto, o desvirtuamento porventura presente em algumas empresas não desvaloriza um legítimo mecanismo de compliance, com destaque para a necessária elaboração de códigos de conduta e estabelecimento de eficientes canais de comunicação para coleta e tratamento de denúncias, estando o assédio moral relacionado entre as temáticas a serem analisadas pelo compliance laboral.

O assédio moral foi analisado em tópico próprio do presente artigo, sendo incontáveis os efeitos nefastos que acabam por vilipendiar a dignidade da pessoa humana – fundamento da República Federativa do Brasil, em seu artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, razão pela qual, assumindo o compliance o papel de relevante instrumento de combate a tal prática, se faz necessário fortalecer o mecanismo como “importante instrumento para a busca da implementação do trabalho decente no

Brasil, o que vem, conseqüentemente, a efetivar o princípio da dignidade da pessoa humana” (Nelson; Teixeira, 2020, p. 37).

Em texto onde é debatida a estrutura de compliance e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, Amaral e Nunes destacam que as organizações “devem estar cada vez mais comprometidas com os padrões éticos e socialmente desejáveis, com a promoção de uma governança eficiente e sadia.” (Amaral; Nunes, 2021, p. 28).

No caso posto a exame, ainda que não se vislumbre a posição de trabalhadores assalariados, com dependência exclusiva da fonte de renda, possível configurar a cidadã/cidadão, no exercício de seu labor, noticiando serem alvos de condutas assediosas, a exigir a especial e tempestiva intervenção do tomador do serviço, sendo o compliance laboral uma das modalidades existentes para gerir tais ocorrências.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O caso objeto deste trabalho somado aos estudos e pesquisas sobre o tema evidenciam que as formas de assédio no ambiente laboral têm refletido de maneira muito mais prejudicial sobre as mulheres. O suposto agressor, conforme relatos, por muito tempo, ficou imune as acusações, como historicamente observado nesses casos, em vista de privilégios gozados por homens cisgêneros, principalmente, se brancos e ricos. A condição econômico-social favorável das acusadas também não teria sido suficiente para deixá-las imunes às ideologias que rebaixam a mulher à condição de sujeito inferior, justificando usá-las como objeto sem valor, numa precarização constante e naturalizada do trabalho feminino, perpetuando os homens como seres dominantes nesse espaço de poder.

As circunstâncias fáticas verificadas a partir da atuação do compliance da Rede Globo, na apuração das denúncias formuladas contra Melhem, revelaram, no mínimo, um comportamento dual da empresa que, em um primeiro momento, promoveu o afastamento amigável do diretor, não mencionando as denúncias que envolviam sua saída da emissora, mas, ao contrário, ressaltando seus atributos como artista e gestor competente. Desta forma, a maior emissora do país agiu, naquele momento, aparentemente, validando o comportamento de seu empregado, o que pode ser interpretado por quem analisa o caso, como uma autorização velada de violência, com conseqüente desencorajamento das vítimas de procederem com denúncias.

O primeiro comportamento da Globo apontou muito mais para a tentativa de formular uma resposta “pacificadora” à sociedade, diante da repercussão negativa dos fatos

denunciados e divulgados ao grande público, sem estabelecer conexão com a realidade efetivamente apurada e que permitiu a empresa, a posteriori, conforme se impunham cobranças da opinião pública sobre as condutas adotadas pela emissora, admitir uma postura no mínimo dissonante do ex-diretor em relação ao código de conduta da sua ex-empregadora.

As manifestações traduzidas pela Rede Globo nos fazem refletir sobre um dos requisitos para a implementação de um compliance eficiente, no caso, o total comprometimento da direção das organizações com uma gestão ética e responsável, e que assume o compromisso de efetivar todas as medidas necessárias para a criação e manutenção da cultura de integridade nas empresas. Necessário externar ainda, total comprometimento com a transparência, não sendo admissível a adoção de medidas estratégicas com o objetivo maior de preservar íntegra a imagem da empresa, mantendo-a imune a qualquer repercussão negativa capaz de ocasionar prejuízo econômico.

Na prática, sem proferir qualquer julgamento sobre o mérito da conduta de Melhem – que será objeto de regular apreciação judicial, constata-se que o retardo e/ou alternância do posicionamento da Rede Globo revelam-se prejudiciais às denunciadas e ao próprio denunciado, os quais permaneceram convivendo com dúvidas, incertezas e ataques danosos à vida pessoal e profissional de cada um.

O escândalo ocasionado pelas denúncias capitaneadas por Dani Calabresa, ao lado de outras já envolvendo a Rede Globo ⁵, não exige exclusivamente a apuração de responsabilidade direta, sendo imperioso que a empresa revise seus padrões de conduta e comportamento, promovendo os reajustes necessários com o escopo de se intitular como uma organização verdadeiramente ética e sustentável.

O estudo ora realizado permite concluir que um programa de compliance, erigido e executado, com observância dos pilares de uma boa governança corporativa, favorece a prevenção, tratamento e combate de violências e assédios no ambiente laboral, alcançando seu objetivo maior de assegurar a boa imagem reputacional da empresa, o cumprimento de direitos trabalhistas - minimizando possíveis demandas e, primordialmente, garantir uma ambiência laboral sadia e segura.

A integridade do referido sistema revela, por parte de qualquer organização, o efetivo comprometimento com os direitos fundamentais de trabalhadores, em toda a sua plenitude e

⁵ Como o caso envolvendo o ator José Mayer e o chamado caso Esmeralda

alcance, constituindo-se na realidade vislumbrada pelo objetivo 8 do desenvolvimento sustentável proposto pela ONU ⁶, em busca do trabalho decente para todos.

Dito isso, somente a existência da estrutura do compliance na empresa não é capaz de resolver as violências vivenciadas no ambiente laboral, bem como o machismo que é estrutural na nossa sociedade. As posições de poder nas grandes corporações, ainda hoje, são majoritariamente ocupadas por homens, responsáveis e favorecidos socialmente pelas violências e discriminações sofridas por mulheres em diversos espaços, inclusive o laboral.

Assim, cientes que nenhuma ordem de dominação se transforma pela simples implementação de um mecanismo voltado a promover a cultura da ética e da conformidade nas organizações, a existência do compliance estruturado nas empresas pode permitir uma forma a mais de combate as violências sofridas no trabalho, especialmente, quando são perpetradas contra mulheres. Deste modo, a luta, no nosso entender, é por um “juízo” dos casos apreciados pelo compliance despido de interpretações baseadas em práticas discriminatórias legitimadas há séculos pela estrutura patriarcal dominante, em virtude do predomínio do poder masculino.

Logo, a resistência contra dominação não pode ser individual, só há possibilidade de ganhos e modificação da estruturação social predominante se for coletiva, nesse sentido incentivar e valorizar legítimos programas de compliance revela-se medida estratégica para dirimir questões que extrapolam os muros de qualquer empresa ou que deixam de ser discutidas exclusivamente em demandas individuais, pois, violência e assédio no mundo do trabalho revelam dimensão muito mais ampla, repercutindo sobre direitos fundamentais caros aos trabalhadores e toda sociedade que queira se dizer igualitária.

REFERÊNCIAS

AMADO, Guilherme e MEIRELES, Olívia. **Caso Marcius Melhem: mulheres que acusam humorista de assédio quebram o silêncio**. Metrôpoles, 2023. Disponível em: <https://www.metrolopes.com/colunas/guilherme-amado/caso-marcius-melhem-mulheres-que-acusam-humorista-de-assedio-quebram-o-silencio?amp>. Acesso em: 06 jun. 2023.

⁶ A ONU e várias entidades internacionais estabeleceram os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que “são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade.” (ONU, 2023).

AMARAL, Carla Cristina Souza do; NUNES, Camile Melo. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais em *compliance*. In: TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho (org.). **Temas Atuais de Direitos Humanos**. Brasília: Editora Venturoli, 2021.

ÁVILA, Maria Betânia. As mulheres no mundo do trabalho e a relação corpo e sujeito. **Cadernos de crítica feminista**. Recife, SOS CORPO, Ano V, nº4, 2011.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. EDUC, Editora da PUC, São Paulo, 2003.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**. São Paulo: n. 123, p.544-561, jul./set. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>. Acesso em: 19 ago. 2023.

BATISTA JR, João. **A Globo e o assédio sexual**. Revista Piauí, 2023. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/globo-e-o-assedio-sexual/>. Acesso em: 06 jun.2023.

BATISTA JR, João. **O que mais você quer, filha, para calar a boca?** Revista Piauí, 2020. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/materia/o-que-mais-voce-quer-filha-para-calar-boca/>. Acesso em: 06 jun. 2023.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; BUZZO, Cecília Ayres. A relevância do compliance trabalhista na atuação de investigações de assédio nas empresas. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 17, n. 2, p. 163-184, 2022. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v17i2.8966BRASIL>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 129. Brasília/DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 ago.2023.

BRASIL. **Lei ordinária nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 19 ago.2023.

BRIANEZI, Katy. “Pejotização, você sabe o que significa?”. **Jusbrasil**, 2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/pejotizacao-voce-sabe-o-que-significa/121934275>. Acesso em: 17 ago. 2023.

CADE. Guia de programas de compliance. Brasília. 2016. p. 09. Disponível em: <https://www.gov.br/cade/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes-institucionais/guias-do-cade>. Acesso em: 04 ago. 2023.

Câmara dos Deputados. **Mensagem n. 86/2023 do Poder Executivo pela aprovação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351227>. Acesso em: 19 ago. 2023.

CAMPOS, Roberto Augusto de Carvalho; PANCHERI, Ivanira. Crime de assédio moral no trabalho. **Revista Jurídica Unigran**. Dourados, vol. 19, n. 38, jul./dez. 2017. Disponível em: http://www.unigran.br/revista_juridica/ed_atual/artigos/artigo01.php Acesso em: 05 mai. 2023.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA, Cade. **Guia programas de compliance: orientações sobre estruturação e benefícios da adoção dos programas de compliance concorrencial**. Versão oficial. Brasília-DF: Cade, 2016a. Disponível em: <https://cdn.cade.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-do-cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2023.

DAVID, Josany Keise de Souza; ALMEIDA, Carla Vidal Gontijo. Sustentabilidade emocional no meio ambiente de trabalho como instrumento de compliance para proteção da dignidade do trabalhador e da trabalhadora. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 8, n. 2, p. 22 – 40, Jul/Dez. 2022.

DIEESE. As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho. **Boletim especial 8 de março dia da mulher**. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2023.

FARIAS, Erika. **Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental**. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, 2023. Disponível em:

<https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>. Acesso em: 28 jul. 2023.

FREITAS, Maria Ester de. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?** *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-7, jan. 2007. Artigo 5. Versão eletrônica. Disponível em: <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=4544&Secao=PENSATA&Volume=6&Numero=1&Ano=2007>. Acesso em: 16 ago. 2023.

GONZALEZ, Mariana. **Justiça tem média de 250 ações de assédio moral e sexual no trabalho ao dia.** *Universa*, 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2023/08/11/justica-tem-media-de-250-acoes-de-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-ao-dia.htm>. Acesso em: 10 ago. 2023.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, n. 22, p. 101-108, 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 17 ago. 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Tradução de Maria Helena Kuhner. 19^o. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Tradução de Rejane Janowitz. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

IBCG. **Código das melhores práticas de governança corporativa.** 6. Ed. São Paulo: IBCG, 2023.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.** International labour organization; Lloyd's Register Foundation; Gallup International, Inc. Geneva: ILO 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>. Acesso em: 23 jul. 2023.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Assédio Moral. Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho. Fonte de Interpretação. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, nº 386, agosto, 2021.

MPT. Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho - SMARTLAB de Trabalho Decente. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>>. Acesso em: 23 jul. 2023.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Breve Estudo sobre o Compliance Trabalhista. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, nº 378, dezembro, 2020.

OIT. Convenção nº 190 (C190) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf Acesso em: 19 ago.2023.

OIT. Experiências de violência e assédio no trabalho: uma primeira pesquisa global, Genebra: OIT, 2022. ISBN 9789220384923 (web PDF). Disponível em: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/995318827002676>. Acesso em: 19 ago.2023.

OIT. Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em: 19 ago.2023.

OIT. Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206. Escritório Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_832010/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 ago.2023.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Relatório Mundial de Saúde Mental. Genebra: OMS, 2022.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2023. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 17 dez. 2023.

PATRÍCIA GALVÃO. Pesquisa revela: 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho. 2020. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 06 jun. 2023.

RAICHELIS, Raquel; SILVA, Ociana Donato. **O assédio moral nas relações de trabalho do (a) assistente social: uma questão emergente.** Serviço Social & Sociedade, n. 123, p. 582-603, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.038>. Acesso em: 09 ago. 2023.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade.** Petrópolis, Ed. Vozes, Rio de Janeiro, 1979.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência.** 2^a reimpressão. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo, 2011.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica.** Traduzido pela SOS: Corpo e Cidadania. Recife, 1990.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Intervenções em Assédio Moral e Organizacional organizadora.** São Paulo: LTr, 2017.

TELES, Maria Amélia de; MELO, Mônica de. **O que é violência contra a mulher.** Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense, 2002.

TOCHA FILMES. **Pesquisa/Violência e assédio contra a mulher – Como ela faz?** Disponível em: <https://comoelafaz.tochafilmes.com.br/pesquisa-violencia-e-assedio-contra-a-mulher/>. Acesso em: 06 jun. 2023.

VIEIRA, Fernando de Oliveira. “Quem vê cara, não vê coração”: Aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam sofrimento e violência no trabalho. **Revista E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 14, n. 36, jul/set.2014.

Data de submissão: 25/10/2023

Data de aprovação: 12/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Barreiras programáticas contra pessoas com deficiência no acesso a cargos públicos: O caso do edital nº 1/2023 do II Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na carreira da Magistratura do Trabalho

Programmatic barrier against people with disabilities in access to public positions: The case of Notice nº 1/2023 of the II Unified National Public Tender for entry into the career of the Labor Judiciary

Fernando Andre Sampaio Cabral

Graduado em Direito (UFPE). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Fundação Joaquim Nabuco) e em Direitos Humanos e Direito do Trabalho (UFPA). Auditor-Fiscal do Trabalho. Atua na coordenação estadual da fiscalização de inclusão de pessoas com deficiência e reabilitadas (SRTE-PE). <https://orcid.org/0009-0000-4936-0072>

RESUMO: O presente artigo analisou a inclusão de pessoas com deficiência aos cargos públicos, por meio do estudo de caso de edital de concurso público para acesso ao cargo de Juiz do Trabalho. Foram utilizados os métodos indutivo e narrativo e pesquisas documentais e bibliográficas, para questionar: Quais são as barreiras programáticas observadas no precatado edital, prejudiciais aos candidatos com deficiência? Buscou-se abordar: o conceito contemporâneo de deficiência e a diretriz de superação das barreiras pelo Estado e pela Sociedade; a definição de acessibilidade e suas dimensões; as barreiras, especialmente a atitudinal e a programática, observáveis nos editais de concursos públicos; e a recusa de adaptações razoáveis e sua caracterização como discriminação. À luz de regras e princípios normativos, foram detectados equívocos no edital, buscando-se bases para propiciar debate e ações sobre a inclusão de tais pessoas na Administração Pública e evitar barreiras expressas nos editais. Por fim, propõe-se medidas para eliminar as irregularidades verificadas, de modo a aumentar a inclusão de pessoas com deficiência nos cargos públicos.

Palavras-chave: acessibilidade, ações afirmativas, discriminação, juiz do trabalho.

ABSTRACT: Examining a case study regarding the public notice of a civil service exam for candidates seeking the position of Labor Judge, this article analyzes how the public notice affects the inclusion of people with disabilities in public positions. Using inductive and narrative methods and documentary and bibliographical research, we were able to question: what the programmatic barriers are observed? This article seeks to address: the contemporary concept of disability and provide guidelines for the State and the Society to overcome those barriers; the definition of accessibility and its dimensions; the barriers, especially attitudinal and programmatic, observable in public employment notices; and the refusal of reasonable accommodations and their characterization as discrimination. Based on normative rules and principles, referencing the misconceptions found in the notices, can be used to stimulate debate and actions regarding the inclusion of people with disabilities in public administration and to avoid the types of barriers found in the notices. Finally, measures are proposed to eliminate irregularities and increase the inclusion of people with disabilities in public positions.

Keywords: accessibility, affirmative actions, discrimination, labor judge.

1. INTRODUÇÃO

Em 18.01.2023, foi divulgada Nota de Repúdio subscrita pela Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos-AMPID, acerca de itens discriminatórios do Edital nº 1/2023, do II Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura Trabalhista, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho-CSJT (Edital nº 1/2023-CSJT). Esta Nota motivou a escolha deste edital para estudo de caso para se analisar quais as irregularidades verificadas na inclusão das pessoas com deficiência na Administração Pública, por meio dos concursos públicos.

Utilizando-se da experiência da Auditoria Fiscal do Trabalho, desde 2011, na fiscalização dos editais de concursos públicos das empresas públicas e sociedades de economia mista, foi utilizado o estudo de caso deste precitado edital, por meio dos métodos indutivo e narrativo, com pesquisas documentais e bibliográficas, para responder quais são as barreiras programáticas existentes no edital objeto do presente estudo.

Inicialmente, narramos o caso real do atual Desembargador Federal do Trabalho Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, aprovado em mais de uma etapa de concurso público para o Cargo de Juiz do Trabalho e declarado inapto em função de sua cegueira.

Foi abordado o conceito jurídico e atual de deficiência, estipulando-se as principais diferenças entre o anterior modelo médico e o atual modelo biopsicossocial e sua diretriz de inclusão das pessoas com deficiência, sobretudo por meio de quebras das barreiras socioambientais.

Dissertou-se sobre as ações afirmativas e sua relação com a noção contemporânea de democracia. A acessibilidade foi explanada em relação a sua definição, dimensões e, como contraponto, em sua ausência, às barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência, em especial as atitudinais e programáticas. Foram citadas, de modo geral, as irregularidades observadas nos concursos públicos e processos seletivos públicos, em prejuízo dos candidatos com deficiência.

Analisando-se especificamente o Edital nº 1/2023-CSJT, foram constatadas 13(treze) barreiras programáticas, facilmente elimináveis por meio de alterações no edital, como produto da promoção de adaptações razoáveis e um olhar ausente de barreiras atitudinais.

À luz da nova conceituação de discriminação, inclusive por recusa de adaptação razoável, ou pelo efeito prejudicial à inclusão das pessoas com deficiência, traz-se à tona a Lei nº 5.473/68, que institui a nulidade para itens de concursos e processos seletivos públicos que caracterizem a discriminação.

Por fim, são propostas medidas para redução da ocorrência de barreiras programáticas e atitudinais nos editais de concursos públicos, com presumível efeito de aumento da inclusão de pessoas com deficiência no acesso aos cargos e empregos públicos.

2. DESEMBARGADOR FEDERAL DO TRABALHO DR. RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA, O PRIMEIRO JUIZ CEGO DO BRASIL

Em 14.09.2023, foi realizado um contato telefônico com o Dr. Ricardo Tadeu, no qual foi explicada a intenção de realizar um pequeno relato sobre sua história de vida, em face do tema escolhido para o trabalho final do curso de Especialização em Direito do Trabalho e Direitos Humanos - Universidade Federal do Pará (UFPA) se referir a um estudo de caso acerca das barreiras enfrentadas pelos candidatos com deficiência em edital de concurso público de acesso a cargo da magistratura trabalhista.

O Dr. Ricardo Tadeu sugeriu pesquisar publicações existentes na internet, elencando os respectivos títulos. A narrativa a seguir decorre de uma compilação de dados obtidos em dois artigos, acessados pela internet em 14.09.2023, veiculados no jornal Gazeta do Povo, de Curitiba, em 02.04.2015 e 15.12.2020, de autoria de Felipe Aníbal e Reinaldo Bessa (vide referências), respectivamente:

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca nasceu em 1959, prematuro, aos 6 meses de gestação, com baixa visão decorrente de retinopatia da prematuridade. As pernas também apresentavam sequelas, que ainda o fazem caminhar com dificuldade. Ricardo foi alfabetizado, em casa, pela mãe porque naquela época as escolas não possuíam metodologia específica para alunos cegos ou com baixa visão. Por opção dos pais, foi matriculado em escola regular.

Aos 23 anos, enquanto cursava o terceiro ano da Faculdade de Direito do Largo de São Francisco da Universidade de São Paulo-USP tornou-se definitivamente cego. Com determinação e apoio dos colegas de classe, graduou-se em 1984. Após a graduação, os escritórios de advocacia não o aceitavam. Passou a atuar no Centro Acadêmico, na orientação de estagiários. Decidiu cursar um mestrado e aproveitou a oportunidade de trabalhar na assessoria de um desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-Campinas-SP).

Em 1990, em concurso para juiz do TRT-SP, foi aprovado na primeira e segunda fases e, antes de ser submetido à avaliação da terceira fase, uma junta médica o declarou inapto, excluindo-o do resto de certame, sob a alegação que um cego não poderia ser juiz.

Apesar do momento difícil, em uma semana, decidiu voltar aos estudos e, no ano seguinte, foi aprovado em 6º lugar entre mais de 4.500 candidatos, para o cargo de Procurador do Ministério Público do Trabalho (MPT), no qual exerceu suas atividades, de modo destacado, por 18 anos.

Em 2002, passou a cursar doutorado em direito, pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), em Curitiba. Sua tese sobre os direitos da pessoa com deficiência e a atuação profissional motivaram, em 2006, o convite para integrar, com protagonismo, a delegação brasileira na Organização das Nações Unidas-ONU na finalização do texto da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (CIDPD), assinados em 30.03.2007, em Nova York (EUA).

Foi votado em primeiro lugar entre seus pares, em lista sêxtupla, para vaga de Desembargador Federal no TRT-9ª Região-PR (2ª instância), na vaga do quinto constitucional do MPT, tornando-se, em 2009, o primeiro magistrado cego do País.

Em um período de quatro anos, eliminou a lista de mais de mil processos que esperavam julgamento. Aquele considerado inapto para a 1ª instância do judiciário trabalhista demonstrou muita produtividade como magistrado da 2ª instância.

Escreveu diversos livros sobre deficiência, configurando-se como um dos principais juristas em relação a este tema. Em dez/2019, recebeu no Senado Federal, em Brasília, a Comenda Dorina Nowill, por seus relevantes trabalhos em prol da inclusão das pessoas com deficiência.

Defende o Dr. Ricardo Tadeu: ‘Ser cego é um atributo, não uma incapacidade. A deficiência não está na pessoa. Está na sociedade que não dá condições a essa pessoa de fruir seus direitos’. Esta afirmação foi comprovada pela sua própria história de vida.

3. CONCEITO JURÍDICO E CONTEMPORÂNEO DA DEFICIÊNCIA

A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (CIDPD), assinados em 30.03.2007 e promulgados, com *status* de Emenda Constitucional, pelo Decreto nº 6.949, de 25.08.2009, e a Lei nº 13.146, de 06.07.2015-Lei Brasileira de Inclusão-Estatuto da Pessoa com Deficiência (LBI) evoluíram em relação ao conceito anterior de deficiência, expresso nos artigos 3º e 4º, do Decreto nº 3.298, de 20.12.1999, meramente médico, ligado a um conceito de doença, em uma visão baseada na Classificação Internacional de Doenças (CID).

O artigo 1º, da CIDPD e artigo 2º, da LBI instituíram uma expressiva modificação na conceituação da deficiência, ao estipular um inter-relacionamento entre os impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial (visual, auditiva etc.) com as diversas barreiras socioambientais existentes, que dificultam ou obstruem a plena participação de pessoas com deficiência na sociedade, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, e incluíram os impedimentos mentais (psicossociais) entre as hipóteses de deficiência.

Assim, a deficiência deixa de ser uma definição médica e passa a ter um conceito biopsicossocial. A LBI (art.2º, §1º) institui que a avaliação da deficiência será multiprofissional e interdisciplinar, considerando, os impedimentos nas funções e estruturas do corpo, interrelacionados com os fatores socioambientais, pessoais e psicológicos, a limitação no desempenho de atividades e as restrições de participação social.

O novo conceito relacional supera o antigo conceito individual e conduz a uma diretriz de superação destas barreiras pelo Estado e pela sociedade, sobretudo por

meio da promoção da acessibilidade, da concepção de desenhos universais e da efetivação de adaptações razoáveis.

Posteriormente, foram acrescentados à conceituação normativa diplomas legais específicos, definindo como pessoas com deficiência aquelas com o transtorno do espectro autista (Lei nº 12.764, de 27.12.2012) e com visão monocular (Lei nº 14.126, de 22.03.2021). Tal conceituação é sujeita a muitas críticas, uma vez que a caracterização de deficiência apenas em face de determinado transtorno ou impedimento não se coaduna com o novo conceito biopsicossocial da deficiência, de estatura constitucional.

De modo esquemático, podemos elencar as principais diferenças entre os dois modelos de deficiência:

Quadro 1 - Principais diferenças entre os modelos médico e social da deficiência

MODELO MÉDICO AVALIAÇÃO BIOPSIOLÓGICA	MODELO SOCIAL AVALIAÇÃO BIOPSIKOSSOCIAL
Deficiência = Impedimentos	Deficiência = Impedimentos X Barreiras sociais
Espécies: Auditiva, física, intelectual, visual e múltipla	Espécies: física, intelectual, mental (psicossocial), sensorial (auditiva, visual etc.) e múltipla
Avaliação médica	Avaliação multiprofissional e interdisciplinar (LBI, art.2º, §1º)
Conceito médico	Conceito funcional
Visão: Doença (CID)	Visão: Funcionalidade (CIF)
Conceito pessoal	Conceito relacional
Superação pessoal	Superação social
Conceito estacionário	Conceito evolutivo (Preâmbulo, item “e”, da CIDPD)
Hipóteses taxativas e restritas	Hipóteses abertas e amplas
Definição: Decreto nº 3.298/99, artigos 3º e 4º.	Definição: CIDPD, art. 1º; LBI, art. 2º/ Lei nº 12.764/2012, art.1º, §2º (Transtorno do espectro autista) e Lei nº 14.126/2021 (Visão monocular)
Avaliação apenas por médicos	Avaliação, na área de impedimentos, entre os profissionais de saúde, nas suas respectivas áreas de atuação, por fisioterapeutas, médicos, fonoaudiólogos, psicólogos e terapeutas ocupacionais etc.

Fonte: Elaboração própria.

O instrumento de avaliação da deficiência, estipulado no art. 2º, da LBI, ainda está em elaboração e, após a sua aprovação, durante certo tempo, haverá uma fase de transição de modelos de avaliação da deficiência, bem como, é de presumir, a dificuldade de obtenção desta avaliação por parte das pessoas mais pobres, para acesso às diversas políticas de inclusão.

Deste modo, enquanto não implementada e totalmente difundida e acessível a avaliação da deficiência por meio de instrumento público baseado na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde-CIF, torna-se necessária possibilitar a comprovação da condição de deficiência, para fins de acesso ao trabalho nas ações afirmativas, apenas com a emissão de laudo caracterizador de deficiência, emitido por um único profissional de saúde de nível superior, entre estes médicos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, psicólogos e terapeutas ocupacionais, em suas respectivas áreas de atuação, com informações adicionais sobre limitações para a vida diária e restrições de participação social, reduzindo a dificuldade de acesso de tais laudos por parte das pessoas com deficiência, especialmente aquelas sem acesso aos planos de saúde privados, pelo aumento significativo de profissionais aptos para sua emissão.

A Auditoria Fiscal do Trabalho, nas fiscalizações sobre as reservas legais de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho (Decreto nº 9.508, de 24.09.2018 e art. 93, da Lei nº 8.213, de 06.07.1991) especificou, nesta fase de transição, os requisitos dos profissionais de saúde competentes para emitir laudos caracterizadores de deficiência, não restritos apenas aos médicos, nos termos do artigo 89, da Instrução Normativa nº 02, de 08.11.2021, da Subsecretaria da Inspeção do Trabalho (Ministério de Economia), instituindo que o laudo deve ser elaborado por profissional de nível superior, preferencialmente habilitado na área da deficiência relacionada ou em saúde do trabalho.

4. DIRETRIZ DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A CIDPD estipula diretrizes para a promoção de medidas por parte do Estado Brasileiro, para que as pessoas com deficiência exerçam seus direitos, de forma plena, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Propugna também a adoção de todas as medidas necessárias, de caráter legislativo, administrativo e de qualquer natureza - inclusive em termos hermenêuticos - para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência (artigo 4.1.a) e “para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência” (artigo 4.1.b).

5. ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E AÇÕES AFIRMATIVAS

O desafio social em relação às pessoas com deficiência é de se transformar de uma sociedade integrativa, com abertura relativa para a diversidade, desde que o sucesso da pessoa com deficiência seja obtido pela própria superação, para uma sociedade inclusiva, em que o Estado e a sociedade removem todas as barreiras, revertendo paradigmas e pessoas antes tidas como incapazes passam a ter seu potencial valorizado, respeitados os seus diversos impedimentos (Fonseca, 2006, pp. 152-155).

Se a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, expressos no artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) são elementos fundantes do Estado Democrático de Direito e a democracia deve ser compreendida como um sistema que respeita a todos, inclusive as minorias, como as pessoas com deficiência, o artigo 3º da Carta Maior se configura como a diretriz para a existência das cotas legais, expressando ações que objetivam alcançar justiça, solidariedade, desenvolvimento social, erradicação de pobreza e da marginalização, redução de desigualdades sociais e promoção do bem de todos, sem preconceitos e quaisquer formas de discriminação.

É importante compreender que “a atividade estatal implica a constante criação de medidas que, muitas vezes, tratam pessoas de forma distinta sem que isso possa ser uma violação ao princípio da igualdade”. (Moreira, 2020, p.327)

As ações devem ir muito além do combate à discriminação e da quebra de barreiras, por meio de instrumentos que propiciem a máxima efetividade, a exemplo das ações afirmativas (Madruga, 2019, p.14), estabelecidas para a efetivação destes objetivos constitucionais, em relação às pessoas com deficiência, como as reservas para o acesso ao emprego em empresas privadas (Lei nº 8.213, de 24.07.1991, art. 93) e aos cargos e empregos públicos (CRFB, art. 37, inciso VIII e Decreto nº 9.508/2018).

6. ACESSIBILIDADE

A ratificação da CIDPD fez reconhecer a relevância da acessibilidade, nos termos do Preâmbulo, inciso v: “a importância da acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação, para possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais” (Sasaki, p.26), sendo elencada como um dos oito princípios gerais dessa norma internacional (art. 3, inciso “f”).

A LBI (art.3º, inciso I), por sua vez, conceitua acessibilidade como a possibilidade e condição de alcance para a utilização por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, de modo seguro e autônomo, espaços, mobiliários, equipamentos, edificações, transportes, informação, comunicação e outros serviços e instalações, nas zonas urbana e rural, de uso público ou privado de uso coletivo.

De forma mais ampla, o art. 53, da LBI, dispõe que a acessibilidade é o “direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social”.

O trabalho, por sua vez, é o meio por excelência para se alcançar uma maior independência, pela obtenção dos recursos necessários para prover as diversas necessidades da vida, especialmente no acesso a cargos e empregos públicos, os quais, em regra, tem melhores condições de exercício e de remuneração e maior estabilidade.

A acessibilidade deve ser compreendida observando-se todas as espécies de barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência, não apenas aquelas definidas no artigo 3º, inciso IV, da LBI, quais sejam: barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais e tecnológicas.

Na lição de Brito Filho (2004, p.47), a dignidade deve produzir efeitos no plano material, (máxima efetividade), como um vetor impondo obrigações ao Estado e à sociedade e, “que não se pode falar em dignidade da pessoa humana se isso não se materializa em suas próprias condições de vida. Como falar em dignidade sem direito à saúde, ao trabalho, enfim, sem o direito de participar em sociedade com um mínimo de condições?”.

6.1 DIMENSÕES DA ACESSIBILIDADE

O Professor Sasaki (2019, p.127) elenca sete dimensões da acessibilidade: “arquitetônica, comunicacional, atitudinal, programática, metodológica, instrumental e natural”. Destas, duas se relacionam mais diretamente com o escopo do trabalho: a dimensão atitudinal e a dimensão programática.

6.1.1 Acessibilidade atitudinal

Nesta dimensão, a acessibilidade atitudinal significa “acesso sem barreiras resultantes de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações”. (Sasaki, 2019, p.134). Pelo seu aspecto cultural, é a mais difícil de alcançar e, quando obtida, é o melhor instrumento para o alcance de todas as outras dimensões da acessibilidade.

6.1.2 Acessibilidade programática

Em sua dimensão programática, esta acessibilidade significa “acesso sem barreiras invisíveis embutidas em textos normativos, tais como leis, normas de serviços, avisos, notícias, políticas de organização, manuais operacionais, regulamentos internos, etc.” (Sasaki, 2019, pp.162-163).

A ausência de acessibilidade programática é uma das principais causas de não inscrição, reprovação, desclassificação e não convocação de pessoas com deficiência em concursos públicos e processos seletivos públicos, uma vez que os editais se transformaram em instrumentos repletos de itens que constituem barreiras programáticas, que dificultam ou obstruem o acesso dos candidatos com deficiência aos cargos da Administração Pública nestes certames públicos.

6.2 BARREIRAS ATITUDINAIS E PROGRAMÁTICAS

Como contraponto à existência de acessibilidade, a ausência desta, em suas diversas dimensões, constituem as barreiras, que significam qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impeça o exercício dos diversos direitos da pessoa com deficiência, tais como acessibilidade, liberdades de circulação, expressão, comunicação, informação, entre outras, consoante art. 3º, inc. IV, da LBI.

Por sua vez, as barreiras atitudinais são definidas legalmente como “atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas”. (art. 3º, inc. IV, alínea “e”, da LBI)

A barreira atitudinal é a causa maior da criação e/ou não eliminação ou redução das diversas barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência, nas suas diversas dimensões.

Em relação às barreiras programáticas, como contraponto à definição de acessibilidade programática (item 6.1.2), podem ser entendidas como barreiras embutidas em textos normativos, tais como: leis, decretos, portarias, instruções normativas, normas de serviços, regulamentos, editais, manuais operacionais etc.

Os editais de concursos públicos, por meio de barreiras programáticas nas diversas etapas destes certames, transformaram-se nos instrumentos mais efetivos de promoção da exclusão maciça do acesso de pessoas com deficiência aos cargos e empregos públicos.

7. FALTA DE ACESSIBILIDADE NOS EDITAIS DOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA ACESSO DOS CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA

O concurso público é o meio instituído constitucionalmente para investidura em cargo ou emprego público (CRFB, art. 37, inc. II). Apesar da existência de certo espaço de discricionariedade, na qual, “a Administração, diante do caso concreto, tem a possibilidade de apreciá-lo, segundo critérios de oportunidade e conveniência e escolher dentre duas ou mais soluções, todas válidas para o direito” (Di Pietro, 2022, p.222), em relação por exemplo à decisão por realização do certame, definição do total de vagas gerais, programas, cronogramas etc., mas não se poderia definir como discricionária o atendimento de regras, princípios e diretrizes contidas na CRFB, na CIDPD, na LBI e no Decreto nº 9.508/2018, relacionadas à inclusão dos candidatos com deficiência nos editais de concursos públicos e à diretriz de promoção de máxima efetividade de acesso e manutenção das pessoas com deficiência aos cargos e empregos públicos.

Tais normas e princípios se configuram como de natureza vinculada, a exemplo do caráter biopsicossocial da deficiência, avaliação multidisciplinar, critérios de arredondamento, definição expressa do número de vagas reservadas para candidatos com deficiência etc.

O concurso público, a exemplo de qualquer ato ou procedimento administrativo, se submete aos princípios gerais da Administração Pública expressos no *caput* do artigo 37, da CRFB: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

O inciso VIII, do art. 38, da CRFB, estipula que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Em 24.10.1989, foi editada a Lei nº 7.853, que instituiu uma política nacional destinada às pessoas com deficiência, continuando válida, após a edição da CIDPD e da LBI, a observação de que “não trouxe a necessária eficácia imediata e integral a permitir a sua plena execução relativamente à reserva de percentual de vagas em cargos e empregos públicos” (Gugel, 2006, pp. 67-68)

Por sua vez, na área federal, em relação aos servidores civis da União, a Lei nº 8.112, de 11.12.1990, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores civis da União, das autarquias e fundações federais, estipula no §2º, do art. 5º, uma reserva máxima de 20% das vagas para candidatos com deficiência.

Entendemos que tal norma, pelo fato de ser anterior à vigência da CIDPD e da LBI e pelo seu caráter restritivo, deveria ser de aplicação exclusiva para o regime dos servidores civis federais. Infelizmente o limite de 20% da Lei nº 8.112/90 vem sendo aplicado para tornar ineficaz o arredondamento sempre para maior na definição das vagas reservadas e nas convocações de candidatos com deficiência aprovados e classificados (§1º, art. 37, do Decreto nº 3.298/1999, revogados, e §3º e inc. I, do §4º, do Decreto nº 9.508/2018), deixando de se aplicar os princípios e diretrizes expressos na CRFB, CIDPD e LBI para materialização máxima dos direitos das pessoas com deficiência, *in casu* o acesso aos cargos e empregos públicos e posterior manutenção.

A CIDPD instituiu uma nova hermenêutica jurídica para interpretação das normas jurídicas em relação às pessoas com deficiência e para a resolução de eventuais conflitos de normas e princípios, de modo a propiciar o maior nível de inclusão de tais pessoas, inclusive no acesso ao trabalho.

Em regulamentação à Lei nº 7.853/1989, foi editado o Decreto nº 3.298, de 20.12.1999, o qual em seus artigos 37 a 43 trouxe regras específicas para as pessoas com deficiência nos certames públicos. Quase 20 anos depois, em 24.09.2018, foi editado o Decreto nº 9.508, que trouxe nova regulação para a participação de pessoas com deficiência nos certames públicos e revogou os artigos 37 a 43 do Decreto nº 3.298/99.

7.1 PRINCIPAIS IRREGULARIDADES OBSERVADAS NOS CONCURSOS PÚBLICOS E PROCESSOS SELETIVOS PÚBLICOS, EM PREJUÍZO DOS CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA

Na experiência prática da Auditoria Fiscal do Trabalho na inspeção dos concursos públicos se observa, em todas as etapas dos certames, da divulgação do edital ao período de experiência, uma inobservância generalizada às diretrizes estabelecidas nos artigos 3.b, 3.e, 3.f, 4.1, 4.2, 9, 27.1.a, 27.1.b, 27.1.g da CIDPD e nos artigos 8º, 34 e 35 da LBI. Configura-se, assim, discriminação em face de deficiência, especialmente por ausência ou recusa de adaptação razoável, nos termos do art. 2, da CIDPD e §1º, do art. 4º da LBI.

Incorporando, na maioria das vezes, uma visão capacitista, o edital e os procedimentos inerentes à realização destes certames públicos se transformaram em meios para impedir ou dificultar o acesso das pessoas com deficiência aos cargos e empregos públicos. Nem sempre as atividades dos administradores públicos são fundamentadas em parâmetros com base jurídica ou moral. (Moreira, 2020, p.328)

Entre as principais irregularidades observados nos concursos públicos, com efeito de exclusão maciça e escalonada de candidatos com deficiência, podemos citar: a) definição incorreta da deficiência, estipulando uma visão médica (art. 4º, do Decreto nº 3.298/99) ao invés da visão biopsicossocial (art. 1º da CIDPD e art.2º da LBI); b) exclusão de espécies de deficiência, especialmente a mental e intelectual; c) não adaptação de provas e critérios de correção; d) exigência indevida de provas físicas para candidatos com impedimentos incompatíveis; e) não fornecimento de tecnologias assistivas adequadas; f) exigências de prazos exíguos de validade do laudo caracterizador da deficiência e exames complementares, com prejuízos aos candidatos com acesso restrito ao Sistema Único de Saúde-SUS; g) exigência de laudo emitido apenas por médico, afastando a possibilidade de emissão por outros profissionais que lidam com a deficiência; h) não distribuição de vagas nos percentuais mínimos exigidos em lei; i) não arredondamento sempre para maior para fins de definição de vagas reservadas e para a convocação de candidatos com deficiência aprovados e classificados; j) não detalhamento da sistemática de convocação dos candidatos com deficiência aprovados; k) decisão que a avaliação da deficiência será realizada por médicos e não por equipe multiprofissional; l) não adaptação dos cursos de formação e do período de experiência; m) declaração indevida de incompatibilidade ou inaptidão do candidato com deficiência aprovado e convocado com as exigências do cargo, durante a avaliação por equipe multiprofissional ou no exame médico admissional; n) exigência indevida de nota ou classificação de corte; e o) reprovação do candidato com deficiência durante o estágio probatório ou período de experiência, sem que sejam promovidas as devidas adaptações e fornecidas as tecnologias assistivas necessárias.

8. BARREIRAS PROGRAMÁTICAS NO EDITAL Nº 01/2023, DO II CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO DA MAGISTRATURA TRABALHISTA

No âmbito do Poder Judiciário, a Resolução nº 75/2009, do Conselho Nacional de Justiça-CNJ, dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário Nacional.

Em 06.01.2023, foi lançado o II Concurso Público Nacional Unificado para Ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho, por meio do Edital de Abertura nº 01/2023 (Edital 01/2023-CSJT). Todos os editais, inclusive os posteriores de retificação estão inclusos no sítio eletrônico <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/editais-2023>. Consulta em 03.08.2023.

Em 18.01.2023, a Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos (AMPID) lança nota de

repúdio tecendo críticas aos itens 4.2 (avaliação apenas médica da deficiência e desconsideração da pessoa com transtorno de espectro autista como pessoa com deficiência), 4.3 (prazo exíguo de validade de trinta dias do laudo caracterizador de deficiência) e 4.3.2 (impedimento prático de pessoas cegas se inscreverem no concurso, por exigir acuidade visual ao menos em um dos olhos), não abrangendo todas as irregularidades constatadas neste estudo.

Da análise dos itens do edital nº 01/2023-CSJT são constatadas uma sequência de barreiras programáticas e de omissões que, por diversos fatores, causam prejuízos aos candidatos com deficiência, entre eles a ausência de adaptações razoáveis, configurando-se como dispositivos discriminatórios.

Importante frisar que é imperativo ao administrador público, na elaboração dos editais e operacionalização dos certames públicos, em todas as fases do processo, desde a elaboração do edital até o término do estágio probatório, agir no sentido de conceder a máxima efetividade à inclusão dos candidatos com deficiência e, em caso de duas ou mais opções, à luz da reconhecida situação de pobreza e de vulnerabilidade destas pessoas, escolher a opção que atue no sentido de maior materialização de melhores condições de vida.

Passamos a analisar cada item do edital nº 01/2023-CSJT, tecendo observações sobre as barreiras encontradas e os prejuízos delas decorrentes aos candidatos com deficiência.

8.1 INOBSERVÂNCIA AO CARÁTER MÍNIMO DO PERCENTUAL DE RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O item 4.1 do Edital nº 01/2023-CJST, ao estipular que “As pessoas com deficiência tem assegurado o direito à reserva de 5% (cinco por cento) do total das vagas, nos termos da Resolução nº 75/2009 do CNJ e das disposições específicas deste Edital”, sem observar que o seu caráter é mínimo, tem o efeito prejudicial prático de estimular o não arredondamento sempre para maior das vagas para as pessoas com deficiência, afastando o disposto no §§ 1º e 3º, artigo 1º, do Decreto nº 9.508/2018, que dispõe sobre o caráter mínimo da reserva percentual e do arredondamento sempre para maior em caso de resultado fracionado, especialmente quando se utiliza, equivocadamente, do limite máximo estipulado no artigo 5º, §2º, da Lei nº 8.112/90 (limite máximo de 20% para as vagas reservadas).

Observa-se uma situação peculiar: a citação da Res. nº 75/2009-CNJ, a qual em seu artigo 73, *caput*, estipula: “Art.73. As pessoas com deficiência que declararem tal condição, no momento da inscrição preliminar, terão reservadas, no mínimo, 5%

(cinco por cento) do total das vagas, vedado o arredondamento superior”. Com isso, uma mera resolução afastou a exigência do arredondamento sempre para maior disposto no §3º, art.1º, do Decreto nº 9.508/2018.

Ambos os dispositivos (item 4.1 do Edital nº 01/2023-CSJT e art. 73, *caput*, da Resolução nº 75/2009-CNJ) constituem barreiras programáticas para acesso dos candidatos com deficiência ao cargo de Juiz do Trabalho.

8.2 NÃO APLICAÇÃO DA NOVA CONCEITUAÇÃO JURÍDICA DA DEFICIÊNCIA

A redação original do Edital nº 01/2023-CSJT sequer se referia à nova definição biopsicossocial de deficiência. Além das críticas da AMPID, em relação à não consideração de pessoas autistas, incorria em eliminar a participação como candidatos com deficiência mental (psicossocial), incorporada apenas com o advento do novo conceito biopsicossocial da CIDPD, resultando em barreira programática, conforme se depreende da redação original do item 4.2 do Edital: “4.2 Consideram-se pessoas com deficiência aquelas que se enquadram nas categorias definidas no art. 4º do Decreto Federal nº 3.298/1999 e na Súmula nº 377 do Superior Tribunal de Justiça – STJ”.

A Nota Informativa, de 01.02.2023, alterando o item 4.2, passou a observar o novo conceito biopsicossocial da deficiência, citando expressamente: a) a CIDPD; b) o artigo 2º da LBI, que trata do novo conceito da deficiência; c) a Lei nº 12.764/2012 (transtorno do espectro autista); e d) a Lei nº 14.126/2012 (visão monocular). Dessa forma, o item passou a incluir os candidatos com deficiência mental (psicossocial) e com o transtorno do espectro autista.

8.3 INOBSERVÂNCIA DA SUBSTITUIÇÃO DA AVALIAÇÃO MÉDICA PELA AVALIAÇÃO BIOPSIKOSSOCIAL DA DEFICIÊNCIA

A nova conceituação biopsicossocial da deficiência (CIDPD, art.1. e LBI, art.2º) substituiu o antigo modelo, baseado em uma avaliação médica, individualizada, com foco na doença (CID) e hipóteses restritas e taxativas por um novo modelo, baseado em uma avaliação multiprofissional e interdisciplinar, relacional, com foco na funcionalidade, em uma conceituação aberta, não mais exaustiva.

Também afastou a ideia de superação pessoal da pessoa com deficiência por uma superação social. Os itens 4.3, 4.3.2 e 4.10 do Edital nº 01/2023-CSJT deixam de observar estas diretivas, ao exigir Atestado Médico para caracterizar a deficiência:

4.3 No momento da inscrição preliminar, o(a) candidato(a) que desejar concorrer na condição de pessoa com deficiência deverá selecionar a opção e enviar o atestado médico, devidamente assinado e com o respectivo número do registro do profissional de saúde - imagem do documento original, da cópia autenticada em cartório ou da cópia simples - em campo específico no link de inscrição, das **16h do dia 9 de janeiro de 2023 até às 16h do dia 15 de fevereiro de 2023**, horário oficial de Brasília/DF, no sítio eletrônico <https://conhecimento.fgv.br/concursos/csjt23>. [...]

4.3.2 O atestado médico, que deverá ter sido emitido, no máximo, 30 (trinta) dias antes da data da publicação deste edital, deverá conter: [...]

4.10 Conforme o estabelecido na legislação vigente, o(a) candidato(a) que não se enquadrar como pessoa com deficiência na perícia médica, caso seja aprovado(a) em todas as fases do concurso, continuará figurando apenas na lista de classificação geral.

Neste novo olhar, com base em uma avaliação biopsicossocial que relaciona os impedimentos apresentados com as diversas barreiras da sociedade, observando-se as limitações para a vida diária, os fatores ambientais, psicológicos e pessoais e as restrições de participação social, o modelo passou a ser multiprofissional, interdisciplinar, com foco na funcionalidade (CIF), evolutivo e aberto, com um olhar de superação pela sociedade na quebra de barreiras e não mais pela pessoa com deficiência, configurando-se em uma diretriz para o Estado e a sociedade alcançar os objetivos fundamentais da República Brasileira, estipulados no art. 3º, da CRFB.

Dessa forma, salvo na hipótese de exame médico admissional, ato privativo do médico, todas as vezes que um edital, para se referir à caracterização ou a qualquer avaliação da pessoa com deficiência, estipular laudo médico, atestado médico, perícia médica, junta médica, ou qualquer outro procedimento a ser executável apenas por médicos, transforma-se em uma barreira programática, vez que incorpora todas as inadequações representadas pelo modelo médico, em prejuízo da implementação do modelo social.

Estas redações, na área dos impedimentos, afastam a participação na elaboração do laudo de outros profissionais que lidam habitualmente com a questão da deficiência, especialmente em relação à funcionalidade, a exemplo de fisioterapeutas, fonoaudiólogos, psicólogos e terapeutas ocupacionais, em prejuízo dos candidatos pobres, com dificuldade de acesso aos médicos.

Esta redação, em face da não configuração de adaptações razoáveis e prejuízos aos candidatos com deficiência, caracteriza-se como discriminatória, em face do disposto no artigo 1º da Lei nº 5.473, de 10.07.1968, ainda em vigor (vide item 9).

8.4 INADEQUAÇÃO DO PRAZO EXÍGUO DE VALIDADE DO LAUDO CARACTERIZADOR DE DEFICIÊNCIA E DE EXAMES COMPLEMENTARES

É necessário um juízo de empatia, por parte dos gestores públicos, em todas as medidas que se relacionam com as pessoas com deficiência, como aplicação do reconhecimento da situação de pobreza destas pessoas (CIDPD, Preâmbulo, item “t”), do Princípio da Adaptação Razoável e a sua recusa considerada como discriminação (CIDPD, art.2º e LBI, art.3º, inc. VI c/c art. 4º, §1º), bem como das medidas para efetivação máxima dos direitos das pessoas com deficiência (CIDPD, art. 4.1.a e 4.1.b e LBI, art.8º).

Apesar de denunciado pela AMPID, a comissão do concurso baseou-se no art. 74, §1º, da Res. CNJ nº 75/2009 para manter um prazo exíguo de validade de laudo caracterizador de trinta dias e de audiometria de 6(seis) meses, o que demonstra uma falta de empatia em relação à pobreza de muitos candidatos com deficiência, dependentes do SUS para obtenção destes documentos, conforme se depreende da análise da redação dos itens 4.3.2 e 4.3.2.c do Edital nº 01/2023-CSJT:

4.3.2. O atestado médico, que deverá ter sido emitido, no máximo, 30 (trinta) dias antes da publicação deste edital, deverá conter:[...]

4.3.2.c) a deficiência auditiva, se for o caso, hipótese em que o atestado deverá estar acompanhado de audiometria recente, datada de até 6(seis) meses, antes, a contar da data de início do período de inscrição.

Alguns aspectos devem ser observados pelos gestores ao definirem as regras dos editais sobre candidatos com deficiência: a) há uma dificuldade de obtenção dos laudos para aquelas pessoas que dependem do SUS (situação de vulnerabilidade constitucionalmente reconhecida, ao teor do item “t”, do Preâmbulo, da CIDPD). Pode-se dizer que é impossível obter consulta pelo SUS, na maioria dos estados brasileiros, no prazo de trinta dias estipulado do edital; b) qualquer laudo ou exame complementar na inscrição é de natureza precária e será convalidado na avaliação presencial do candidato convocado pela equipe multiprofissional, com possibilidade de solicitação de novos exames ou desconsiderada a deficiência, em caso de

informações inverídicas; e c) os impedimentos que caracterizem deficiência são de longo prazo ou permanentes e/ou irreversíveis, logo qualquer descrição inadequada constante do laudo será detectada na avaliação presencial.

Em relação ao item 4.3.2.c a situação se repete, com prazo de validade de audiometria injustificável de 6(seis) meses em prejuízo dos candidatos mais pobres.

Estas exigências indevidas se configuram como barreiras programáticas interseccionais (deficiência e condição de pobreza), vez que não atingem todas as pessoas com deficiência, mas apenas aquelas com vulnerabilidade socio-financeira, de estratos sociais mais pobres, sem acesso a planos de saúde privados. Há uma submissão das regras constitucionais à Resolução CNJ nº 75/2009, para manter no Edital nº 01/2023-CSJT, itens equivocados, com prazos exíguos de validade de laudo e audiometria.

8.5 PREJUÍZOS DA EXIGÊNCIA DE REFERÊNCIA EXPRESSA AO CÓDIGO DA CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS (CID) E À PROVÁVEL CAUSA DA DEFICIÊNCIA

O item 4.3.2.a do Edital nº 01/2023-CSJT que replica o teor do inciso I, do art. 74, da Res. Nº 75/2009-CNJ, ao exigir, na inscrição, juntar atestado médico que contenha a espécie, o grau ou nível da deficiência, a CID e a provável causa traduzem uma barreira programática em prejuízo do acesso dos candidatos com deficiência aos cargos da Magistratura Nacional:

4.3.2. O atestado médico, que deverá ter sido emitido, no máximo, 30 (trinta) dias antes da publicação deste edital, deverá conter:

4.3.2.a. a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a causa da deficiência [...]

Tais exigências são incompatíveis com a nova caracterização biopsicossocial da deficiência e motivaram que tais requisitos, anteriormente contidos no inciso IV, do art. 39, do Decreto nº 3.298/99, fossem revogados por meio do Decreto nº 9.508/2018, de modo a compatibilizar-se com a nova visão CIF (funcional) da deficiência.

Na prática, a exigência da CID é um dos itens que mais causa rejeição da inscrição de candidatos com deficiência, uma vez que a Resolução nº 1.658/2002, do Conselho Federal de Medicina-CFM, que regula a emissão de atestados médicos, em seu artigo

5º, estipula, que os médicos apenas podem fornecer atestados com o diagnóstico codificado, entre outras hipóteses, por solicitação do paciente e sua concordância expressa ou de seu representante legal no próprio documento.

Esta regra gera a emissão de muitos laudos sem a CID e, por consequência, a eliminação da inscrição do candidato com deficiência nesta condição, mesmo quando o laudo contenha a descrição correta dos impedimentos e limitações, devendo ser ressaltado que qualquer falsidade ou inadequação contida no laudo anexado na inscrição, será verificada pela avaliação presencial por equipe multiprofissional de candidato com deficiência aprovado e convocado.

O disposto nos itens 4.3.2.a gera prejuízos à inscrição de candidatos com deficiência, configurando-se barreira programática por ausência de adaptação razoável e exigência de dispositivos incompatíveis com a nova caracterização da deficiência.

8.6 INADEQUAÇÕES DAS DISPOSIÇÕES RELACIONADAS À DEFICIÊNCIA VISUAL

Passados mais de trinta anos da declaração de inaptidão do Dr. Ricardo Tadeu no Concurso para Juiz do TRT-SP, observa-se uma repetição de irregularidades em relação às pessoas com deficiência visual.

A exigência contida na redação original do Edital nº 01/2023-CSJT constituía barreira programática, permitindo a participação apenas de candidatos com visão monocular, vez que exigia acuidade em pelo menos um dos olhos, eliminando a inscrição de pessoas com baixa visão ou com cegueira em ambos os olhos, configurando-se inobservância à conceituação constitucional e legal da deficiência, ausência de adaptação razoável e discriminação por motivos derivados de deficiência, nas fases de recrutamento e seleção, vedadas pelo artigo 27.1.a da CIDPD e art. 34, §3º, da LBI: “4.3.2.e) a deficiência visual, se for o caso, devendo o laudo estar acompanhado de acuidade em pelo menos um dos olhos, patologia e campo visual”.

Observa-se um forte desconhecimento dos responsáveis pela elaboração do Edital nº 01/2023-CSJT do que se constitui a deficiência visual, a qual é caracterizada, em relação aos impedimentos, ainda que a análise seja realizada à luz da nova conceituação da deficiência, por dois tipos de perdas visuais específicas, que podem ser detectadas em qualquer pessoa isoladamente ou conjuntamente: a) perda de acuidade visual (qualidade da visão); e b) perda de campo visual (quantidade de visão).

O texto retificado pela Nota Informativa, de 01.02.2023, ainda persiste em irregularidades, em relação às pessoas com déficit de campo visual, não citadas no item 4.3.2.e. do edital. Cita o Decreto nº 5.296/2004, mas não atenta para o fato que o referido decreto abrange também as pessoas com perda de campo visual, afastando do certame pessoas que possuam apenas impedimentos visuais desta espécie: “4.3.2.e) a deficiência visual, se for o caso, devendo o laudo estar acompanhado de exame de acuidade visual que comprove a deficiência, conforme disposto no Decreto Federal nº 5.296/2004 e na Lei Federal nº 14.126/2021”.

8.7 NÃO REGRAMENTO DE EXIGÊNCIAS RELACIONADAS ÀS DEFICIÊNCIAS INTELECTUAL E MENTAL (PSICOSSOCIAL)

Em sua redação original, o artigo 4.2, ao deixar de se referir à conceituação atual de deficiência da CIDPD e LBI, de imediato eliminaria a possibilidade de inscrição de pessoas com deficiência mental (psicossocial), vez que tal espécie apenas foi incluída a partir da vigência destes diplomas normativos, não sendo contemplada nas hipóteses do artigo 4º, do Decreto nº 3.298/99. O artigo 4.2 foi retificado por meio da Nota Informativa de 01.02.2023, alcançando a CIDPD e a LBI.

Apesar de os impedimentos intelectuais e mentais (psicossociais) exigirem um maior nível de detalhamento por parte de diversos exames complementares de natureza psiquiátrica ou psicológica, por suas características diversas de expressão, o item 4.3.2 do Edital nº 01/2023-CSJT dispôs nas alíneas “b”, “c”, “d” e “e” apenas sobre os impedimentos físicos, auditivos, múltiplos e visuais, respectivamente, esquecendo-se em relação à exigência de exames relacionados aos impedimentos intelectuais e psicossociais.

Dessa forma, há uma omissão indevida, que cria nos candidatos com deficiência intelectual ou psicossocial uma insegurança evitável ou uma ideia equivocada de que o certame não permite a inscrição de candidatos com tais espécies de impedimentos.

8.8 NÃO CITAÇÃO NO EDITAL AO CONTEÚDO MÍNIMO DE ADAPTAÇÕES E DE FORNECIMENTO DE TECNOLOGIAS ASSISTIVAS PARA A REALIZAÇÃO DAS PROVAS DO CONCURSO PÚBLICO (ANEXO ÚNICO DO DECRETO Nº 9.508/2018)

Era recomendável que o Edital nº 01/2023-CSJT observasse o disposto no Decreto nº 9.508/2018, em relação ao seu ANEXO-TECNOLOGIAS ASSISTIVAS E ADAPTAÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DE PROVAS EM CONCURSOS PÚBLICOS E EM PROCESSOS SELETIVOS, que representa apenas o conteúdo mínimo

de adaptações necessárias e/ou fornecimento de tecnologias assistivas nos certames públicos, devendo ser visto com caráter exemplificativo, em face da grande amplitude de impedimentos caracterizáveis como deficiência e suas diferentes necessidades adaptativas.

É relevante ao menos reproduzir no corpo do Edital o conteúdo mínimo do precitado Anexo Único do Decreto nº 9.508/2018 ou fazer menção a este Anexo. Dessa forma é inadequado a mera estipulação genérica de atendimento especial estipulada no item 4.4 do Edital nº 01/2023-CSJT: “4.4 O(A) candidato(a) inscrito(a) na condição de pessoa com deficiência poderá requerer atendimento especial, conforme estipulado no item 8 deste Edital, indicando as condições de que necessita para a realização das provas”.

A inclusão de pessoas com deficiência tem regulações próprias, sendo imperativo que: a) seja eliminada a ideia de que as adaptações disponibilizadas para tais pessoas tem direito são atendimentos de natureza especial, quando são direitos constitucionalmente e legalmente previstos; b) as adaptações e tecnologias assistivas disponibilizadas sejam estipuladas no capítulo específico dos candidatos com deficiência; e c) estejam expressas no texto do edital, contemplando, em caráter não exaustivo, as hipóteses previstas no precitado Anexo Único do Decreto nº 9.508/2018.

8.9 POTENCIAIS PREJUÍZOS NA INSCRIÇÃO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA, EM FACE DE POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DO CONCURSO PÚBLICO E/OU RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL E CRIMINAL MOTIVADA POR DECLARAÇÃO FALSA EM RELAÇÃO À DEFICIÊNCIA

Enquanto não criado o instrumento para avaliação da deficiência a que se refere o art.2º, §2º, da LBI e que tal instrumento esteja plenamente acessível para as pessoas com deficiência a serem avaliadas, persistirá uma fase de transição, em relação ao documento de caracterização da deficiência. Nesta transição, o laudo caracterizador de deficiência, para fins de inscrição nas vagas reservadas, é emitido por profissional de saúde (fisioterapeuta, fonoaudiólogo, médico, psicólogo, terapeuta ocupacional), o qual é o responsável técnico pelo conteúdo da declaração. A caracterização biopsicossocial da deficiência é um ato técnico e complexo e, por muitas vezes, o candidato não sabe se é ou não pessoa com deficiência.

Dessa forma é indevida a menção de modo genérico, por declaração falsa sobre sua deficiência, com efeito de exclusão e/ou responsabilização civil ou criminal do candidato que se inscreve na condição de pessoa com deficiência, nos termos do item 4.9, do Edital nº 01/2023-CSJT: “4.9 O(A) candidato(a) que prestar declarações

falsas em relação à sua deficiência será excluído(a) do certame, em qualquer fase, além de responder civil e criminalmente pelas consequências decorrentes do seu ato”.

Os próprios equívocos constantes do Edital nº 01/2023-CSJT em relação à caracterização de deficiência demonstram o quão desafiador é essa definição, especialmente para candidatos que não tenham formação na área de saúde. O item 4.9 deve ser incluído em disposições gerais, relacionadas a quaisquer declarações falsas, relativas a todos os candidatos: de concorrência ampla, pessoas com deficiência e pessoas negras e não como um item específico para pessoas com deficiência.

Os laudos e exames enviados no momento da inscrição, caso o candidato seja aprovado em todas as fases do certame, serão analisados por equipe multiprofissional, de modo presencial, a qual tem amplos poderes para constatação ou não da veracidade da caracterização da deficiência e dos dados contidos nestes documentos, podendo na avaliação presencial requerer documentos adicionais ou eliminar candidatos cujos documentos anexados na etapa de inscrição não correspondam ao resultado obtido na avaliação pessoal do candidato aprovado e convocado pela equipe multiprofissional e interdisciplinar.

8.10 INADEQUAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE COMPATIBILIDADE DA DEFICIÊNCIA COM A ATIVIDADE JUDICANTE PARA FINS DE EXCLUSÃO DE CANDIDATO COM DEFICIÊNCIA

O item 4.13, do Edital nº 1/2023-CSJT, ao dispor: “4.13 A avaliação sobre a compatibilidade da deficiência com a função judicante será empreendida no estágio probatório a que se submeterá o(a) candidato(a) aprovado(a) no certame” replica quase literalmente o §2º, do art. 73, da Res. nº 75/2009-CNJ, que tem a seguinte redação: “A avaliação sobre a compatibilidade da deficiência com a função judicante deve ser empreendida no estágio probatório a que se submete o aprovado no certame”.

Antes disposta no §2º, do art. 43, do Decreto nº 3.298/99 essa forma de avaliação foi revogada pelo Decreto nº 9.508/2018, eliminando esta possibilidade, que contrariava a nova concepção da deficiência e a vedação legal de exigência de aptidão plena, nos termos do §3º, *in fine*, do art. 34, da LBI.

Deve-se ter em mente que o candidato com deficiência já foi previamente aprovado em todas as etapas anteriores de provas prévias à nomeação (objetiva, subjetiva, prática e oral), em um dos concursos públicos mais difíceis do Brasil. A aprovação nestas provas é comprovação de sua aptidão, restando a promoção de adaptações

razoáveis no exercício do trabalho e no ambiente laboral. Assim, a avaliação de compatibilidade durante o estágio probatório, constante no item 4.13 do Edital nº 01/2023-CSJT, deve ser interpretada no sentido da promoção de adaptações razoáveis e fornecimento de tecnologias assistivas e não como elemento para declaração de inaptidão de candidato com deficiência para acesso a certo cargo público.

8.11 INOBSERVÂNCIA DE REGRAS RELACIONADAS À AVALIAÇÃO POR EQUIPE MULTIPROFISSIONAL E INTERDISCIPLINAR

Os itens 4.14 e 4.14.1 do Edital nº 01/2023-CSJT deixa de observar a composição e os objetivos da equipe multiprofissional estipulados no art. 5º e seu Parágrafo Único, do Decreto nº 9.508/2018:

4.14 O(A) candidato(a) com deficiência submeter-se-á, na mesma ocasião do exame de sanidade física e mental, à avaliação da Comissão Multiprofissional quanto à existência de deficiência e sua extensão, nos termos do art. 75 da Resolução nº 75/2009 do CNJ.

4.14.1 A Comissão Multiprofissional será composta por 2 (dois/duas) médicos(as), 1 (um) representante da Ordem dos Advogados do Brasil, 1 (um) representante do Ministério Público e 2 (dois) Membros do Tribunal, cabendo ao(à) Ministro(a) do TST mais antigo(a) presidi-la.

Em relação à composição, o *caput* do art. 5º, do Decreto nº 9.508/2018 é expresso no sentido de que a equipe será composta por seis pessoas: a) três delas profissionais atuantes nas áreas de deficiência, sendo um deles médico; e b) três profissionais integrantes da carreira almejada. Sequer o item 4.14.1 atende à exigência de 3 magistrados integrem esta equipe e deixa de observar a possibilidade de composição da equipe por outros profissionais de saúde que não sejam médicos.

A atuação da equipe multiprofissional para avaliação de medidas adaptativas para a realização das provas, do curso de formação e do estágio probatório é essencial para o sucesso na aprovação do candidato e sua posterior inclusão nas atividades judicantes e um olhar médico, restrito apenas à caracterização da deficiência, configura-se em uma barreira programática, vez que não atenta para outros aspectos essenciais para a inclusão no trabalho, especialmente a promoção de adaptações razoáveis e fornecimento de tecnologias assistivas, quando necessárias.

8.12 AUSÊNCIA EXPRESSA DO QUANTITATIVO DE VAGAS RESERVADAS PARA OS CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA E DE SE PROCEDER O ARREDONDAMENTO SEMPRE PARA MAIOR

São muito importantes alguns aspectos relacionados aos critérios para definição das vagas reservadas e convocação de candidatos com deficiência aprovados e classificados, a partir da análise das disposições do Decreto nº 9.508/2018, aplicáveis nos concursos públicos e processos seletivos públicos: a) o caráter mínimo do percentual definido de 5% (art.1º, §1º); b) o arredondamento sempre para maior das vagas reservadas, independente da fração obtida (art. 1º, §3º); c) no caso de concurso público com vagas regionalizadas, entre as duas hipóteses de aplicação do percentual de vagas reservadas (sobre o total de todas as vagas do cargo ou sobre as vagas de cada regional, uma a uma), a hipótese a ser escolhida é a que não implica em redução de vagas, observando-se o arredondamento sempre para maior (art.1º, §4º, inciso I). e d) a necessidade de a tabela de vagas detalhar o número de vagas reservadas para candidatos com deficiência (art. 3º, I).

Esta segunda hipótese, resultaria em 28 vagas reservadas, ao invés de 15 vagas (300 x 5%), no caso de aplicação pelo total das vagas;

Foram listadas apenas o total de vagas gerais por TRT, deixando de observar diversas exigências contidas nos artigos 1º e 3º, do Decreto nº 9.508/2018, em relação à regulação das vagas reservadas as pessoas com deficiência nos editais e demais etapas dos concursos públicos:

- O patamar mínimo de 5% das vagas reservadas para pessoas com deficiência (art.1º, inciso I, §1º);
- O arredondamento sempre para maior das vagas (art.1º, inciso I, §3º);
- Na hipótese de concurso público regionalizado, a exemplo do Concurso Nacional Unificado da Magistratura Trabalhista, para aplicação do percentual sobre o total das vagas do edital ou sobre as vagas em cada TRT, deve ser escolhida a hipótese que não cause redução de vagas para pessoas com deficiência (art. 1º, §4º, inciso I). A aplicação sobre o total de vagas (5% x 300) resultaria em 15 vagas, enquanto a aplicação do percentual, por cada TRT, com arredondamento sempre para maior, resultaria em 28 vagas; e

- A exigência de indicação no texto do edital do total de vagas e de vagas correspondentes à reserva para pessoas com deficiência, discriminada, no mínimo, por cargo (art. 3º, inciso I)

8.13 INSUFICIÊNCIA DA REDAÇÃO RELACIONADA À EXIGÊNCIA DE ESTIPULAÇÃO EXPRESSA NO EDITAL DA SISTEMÁTICA DE CONVOCAÇÃO DOS CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA APROVADOS E CLASSIFICADOS

No Concurso Nacional Unificado da Magistratura Nacional, em que as vagas gerais foram regionalizadas por TRT, há uma correspondente necessidade de definição das vagas reservadas para pessoas com deficiência da mesma forma, ou seja, regionalizada.

Esta quantificação expressa no Edital das vagas reservadas é um pressuposto para a definição da sistemática de convocação entre os candidatos das vagas gerais ou das vagas reservadas para as pessoas com deficiência.

O Edital nº 01/2023-CSJT não atende de modo adequado às exigências de que os editais dos concursos públicos devem conter, expressamente, nos termos do artigo 3º, do Decreto nº 9.508/2018, o total de vagas previstas e o número de vagas reservadas para pessoas com deficiência (art.3º, inciso I) e a sistemática de convocação dos candidatos aprovados e classificados (art.3º, inciso V).

Quando disposta em edital a reserva de 5% das vagas para candidatos com deficiência, torna-se imperativo indicar qual a ordem de convocação dos candidatos com deficiência aprovados, a cada bloco máximo de convocação de 2 a 20 candidatos aprovados (100% dividido por 5%), definindo-se previamente a ordem de convocação dos candidatos com deficiência convocados, a ser aplicada em cada Tribunal Regional.

O item 18.3 do Edital nº 01/2023-CSJT apenas cita genericamente o respeito aos “critérios de alternância e proporcionalidade”, não se qualificando como sistemática de convocação dos candidatos com deficiência aprovados e classificados exigida pela norma:

18.3 A nomeação dos(as) candidatos(as) aprovados(as) respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas disponibilizadas e o número de vagas reservadas à pessoa com deficiência e a candidatos(as) negros(as).

Assim, deixa de observar a necessária transparência e publicidade e de detalhar a sistemática de convocação, criando margem, para cada regional (TRT), interpretar de modo distinto as ordens de convocação entre candidatos classificados nos quantitativos das vagas gerais e das vagas reservadas para pessoas com deficiência, possibilitando controvérsias jurídicas e prejuízos para os candidatos com deficiência aprovados:

Aplicando-se o arredondamento sempre para maior, a diretriz de superação social e a interpretação que mais conceda efetividade à inclusão das pessoas com deficiência, é aplicável a interpretação de que ao candidato com deficiência aprovado caberia a 2ª vaga em cada bloco de 2 a 20 candidatos convocados, em caso de reserva mínima de 5% das vagas.

Não atende ao sentido da norma, a mera citação genérica aos critérios de alternância (convocação alternada entre candidatos de vagas gerais, com deficiência e negros) e proporcionalidade (em que proporção é convocado um candidato com deficiência a certa quantidade de convocações), sem indicar a ordenação da convocação dos candidatos com deficiência.

Este tipo de redação omissa, que causa insegurança jurídica, é motivo para judicialização por parte dos candidatos das vagas gerais, sob a alegação de que ultrapassa o limite máximo de 20%, estipulado no artigo 5º, §2º, da Lei nº 8.112/90, norma anterior ao advento da CIDPD e da LBI e que deveria ser aplicável apenas aos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Estes candidatos sem deficiência argumentam que apenas cabem aos candidatos com deficiência classificados a 5ª vaga (20% do total de 5 candidatos convocados) ou que a ele não cabe vaga nenhuma, quando as vagas totais se limitam até 4(vagas), vez que a proporção seria de 25% (1 em 4 vagas), com fundamento no precitado limite máximo da Lei nº 8.112/90.

9. CONCEITO JURÍDICO DE DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVOS DERIVADOS DE DEFICIÊNCIA E SUA APLICAÇÃO EM EDITAIS

A CIDPD (art.2º) instituiu um conceito específico de discriminação por motivos derivados de deficiência, com alguns elementos centrais: a) é qualquer diferenciação, exclusão ou restrição com base na deficiência; b) a ação tem o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar, em diversos âmbitos, o exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência em igualdade de oportunidades com as demais pessoas; e c) considera a recusa de adaptação razoável como discriminação.

Esta norma conceitua adaptação razoável como quaisquer modificações ou ajustes que sejam necessários e adequados e não acarretem ônus desproporcional ou indevido, avaliáveis em cada caso, com o intuito de assegurar para as pessoas com deficiência que gozem ou exerçam seus direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Importante detalhar alguns pontos específicos do conceito da CIDPD, para configurar a discriminação: a) não é necessário provar a intenção em prejudicar, impedir ou impossibilitar a inclusão da pessoa com deficiência, basta que o potencial ou efetivo efeito prejudicial seja configurado; e b) a não promoção ou recusa de adaptação razoável é considerada discriminação por motivos derivados de deficiência.

No âmbito do trabalho, a CIDPD veda a discriminação em todas as etapas de acesso ou permanência no trabalho, inclusive em processos de recrutamento e seleção (art. 27.1.a). Tais artigos da CIDPD são replicados de forma bastante similar nos seguintes artigos da LBI: a) inc. VI do art.3º; b) §1º, do art.4º e c) §3º, do art. 34.

Motivada por desconhecimento sobre os aspectos relacionados com deficiência ou em face de barreiras atitudinais, as irregularidades ou inadequações constantes do Edital nº 01/2023-CSJT deixaram de observar diversas regras relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência e a diretriz de adaptação razoável e tem como consequências prejuízos em vários níveis aos candidatos com deficiência, sendo configurável a discriminação em concurso público por motivos derivados da deficiência, com efeito de declaração de nulidade destes itens, nos termos do art.1º, da Lei nº 5.473/68, que declara nulas as disposições que criem discriminações entre os brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos à seleção, nas empresas privadas e nos quadros do funcionalismo público federal, estadual ou municipal.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo de caso do Edital nº 1/2023, do II Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura Trabalhista é um bom exemplo que traz à tona a existência, não apenas neste concurso específico, de diversas barreiras programáticas relacionadas à inclusão das pessoas com deficiência nos cargos e empregos públicos, que precisam ser avaliadas de forma detalhada pelas autoridades públicas no âmbito federal, estadual, distrital e municipal, de modo a se promover as ações necessárias para que sejam eliminadas redações de itens editalícios que não observem: a) os objetivos fundamentais constantes do artigo 3º, da Constituição Federal, b) a diretriz de superação social do novo conceito biopsicossocial da deficiência e de máxima efetividade constitucional; c) a reconhecida

situação de pobreza e vulnerabilidade social destas pessoas; d) o imperativo de se garantir a acessibilidade em todas as suas dimensões; e) o dever de promoção de adaptações razoáveis e do fornecimento de tecnologias assistivas; e f) todas as demais regras aplicáveis aos certames públicos, em relação às pessoas com deficiência, especialmente a CIDPD, LBI e o Decreto nº 9.508/2018.

Foram detectadas, no mínimo, 13(treze) barreiras programáticas na análise do Edital nº 01/2023-CSJT, algumas das quais relativas a tópicos essenciais, a exemplo da definição e tipos de deficiência, prazo de validade de laudos caracterizadores e exames complementares, avaliação biopsicossocial da deficiência, detalhamento do quantitativo de vagas reservadas e da sistemática de convocação de candidatos com deficiência aprovados e classificados.

Todas os itens do edital que constituam barreiras programáticas se configuram como discriminatórios em face de deficiência, nos termos do conceito de discriminação da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão, apenas pelo fato de causarem prejuízos aos candidatos com deficiência, sendo irrelevante ou não a prova de intenção de exclusão de tais candidatos, cabível a declaração de nulidade, nos termos da Lei nº 5.473/1968.

Torna-se necessário que sejam empreendidas ações que eliminem a possibilidade de repetição, nos próximos certames públicos de acesso à magistratura brasileira, destas e quaisquer outras barreiras programáticas. Tais ações são também válidas para a Administração Pública da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, e para todos os poderes da República, não apenas para o Poder Judiciário Nacional.

Entre as ações sugeridas, podemos citar: a) adequação da redação atual da Resolução nº 75/2009, do Conselho Nacional de Justiça, às normas constitucionais e legais relacionadas à inclusão das pessoas com deficiência; b) capacitação sobre as regras e princípios da temática deficiência para os gestores, magistrados e servidores do Conselho Nacional de Justiça e Conselhos Superiores da justiça comum e das justiças especializadas, nos âmbitos federal, estadual e distrital, bem como sobre os aspectos a serem observados na elaboração dos editais e na operacionalização de todas as etapas dos certames públicos para o acesso à Magistratura Nacional; e c) atuação mais efetiva dos Ministérios Públicos em suas áreas de atuação, para promover procedimentos investigatórios e, quando for o caso, ações civis públicas para ajustes de editais com itens discriminatórios por motivos derivados de deficiência.

REFERÊNCIAS

ANIBAL, Felipe. **A superação do 1º juiz cego do Brasil. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca venceu as próprias limitações e hoje é desembargador do TRT-PR.** Gazeta do Povo, Curitiba, edição de 02.04.2015. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/a-superacao-do-1-juiz-cego-do-brasil-bqkcb27whvy3q41q2mmkf2isx/>. Acesso em: 14 set. 2023.

Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos - AMPID. **Nota de Repúdio ao Edital n° 1/2023 do II Concurso Público Nacional Unificado para Ingresso na Magistratura do Trabalho.** Disponível em http://ampid.org.br/site2020/wp-content/uploads/2023/01/NotaPublica_ConcursoJuizTrabalho_2023.pdf. Acesso em: 3 ago. 2023

BESSA, Reinaldo. **Uma vida de superações: a história do primeiro magistrado cego do país.** Gazeta do Povo, Curitiba, edição de 15.12.2020. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/vozes/reinaldo-bessa-vozes/primeiro-magistrado-cego-do-pais/>. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Congresso Nacional, 1988. **Diário Oficial da União.** Brasília, DF, 05 out. 1988.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina. **Resolução nº 1.658, de 13 de dezembro de 2002.** Normativa a emissão de atestados médicos e dá outras providências. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2002/1658>. Acesso em: 31 ago. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 75, de 12 de maio de 2009.** Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado2220432023041264372ebbd4a49.pdf>. Acesso em 4 ago. 2023.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Edital de Abertura nº 1/2023 do II Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na carreira da Magistratura do Trabalho.** Brasília, DF, 06 jan. 2023. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/editais-2023>. Acesso em 3 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração

da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 21 dez. 1999.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 26 ago. 1999.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018.** Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 25 set. 2018.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021.** Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Ministério do Trabalho e Previdência/Gabinete do Ministro. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 12 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o §3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 28 dez. 2012.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União. Brasília, DF, 7 jul. 2015.

BRASIL. **Lei nº 14.126, de 22 de março de 2021.** Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 23 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968.** Regula o provimento de cargos e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 19 jul. 1968.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 25 out. 1989.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 11 dez. 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente: Análise Jurídica da Exploração do Trabalho - Trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno.** São Paulo: LTr, 2004.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 35ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência.** Lapidação dos Direitos Humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. 1. ed. São Paulo: LTr, 2006.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta.** 2ª ed. Goiânia: Editora da UCG, 2006.

LISBOA. Rose Suellen (org). **Guia Elaboração de Trabalhos Acadêmicos.** 2. ed. rev. ampl. atual. Belém, Universidade Federal do Pará-Biblioteca Central, 2021.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com Deficiência e Direitos Humanos.** Ótica da diferença e ações afirmativas. 3ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MOREIRA, Adílson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório.** São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

Organização das Nações Unidas - ONU. **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo.** Aprovada em 30 de março de 2007. Promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos.** 7ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **As sete dimensões da acessibilidade.** 1.ed. São Paulo: Larvatus Prodeo, 2019.

Data de submissão: 29/10/2023

Data de aprovação: 26/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Caminhos jurídicos para redução de assimetrias entre empregados diretos e terceirizados no setor elétrico

*Legal pathways for reducing asymmetry between direct and third-party
employees in the electric sector*

João Daniel Daibes Resque

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Professor da Faculdade de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA). <https://orcid.org/0000-0002-8964-7008>

Marcelo Pinheiro Nascimento

Mestre em Direito Constitucional pela Escola de Direito e Administração Pública do IDP. Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Auditor-Fiscal do Trabalho. Coordenador do Projeto Análise de Acidentes e Doenças do Trabalho (SRTb/PI). <https://orcid.org/0000-0002-0311-5079>

Wanessa Galindo Falcão da Silva

Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Advogada. <https://orcid.org/0009-0009-6378-6032>

RESUMO: No setor elétrico, trabalhadores terceirizados e empregados diretos realizam as mesmas funções, mas usufruem direitos distintos. O objetivo do presente artigo foi investigar em que medida o Direito vigente é apto a assegurar aos empregados terceirizados os mesmos direitos de segurança e saúde no trabalho que gozam os empregados diretos. A partir de um caso de acidente fatal, investigamos as assimetrias na proteção à saúde e à segurança de trabalhadores diretos e terceirizados, cotejando-as com os direitos fundamentais envolvidos. Após, apontamos quatro caminhos jurídicos que podem levar à redução das assimetrias: a lei nº 6.019/1974, a extensão do alcance dos acordos coletivos de trabalho, a aplicabilidade dos princípios de Direito Ambiental do Trabalho e a eficácia horizontal imediata dos direitos

fundamentais. Na conclusão, esboçamos a possibilidade de redução das assimetrias entre trabalhadores diretos e terceirizados a partir do arcabouço jurídico vigente.

Palavras-chave: terceirização, instrumento coletivo de trabalho, direito ambiental do trabalho, eficácia horizontal, direitos fundamentais do trabalho.

ABSTRACT: In the electricity sector, outsourced workers and direct employees perform the same functions, but enjoy different rights. The objective of this article was to investigate the extent to which current Brazilian law can guarantee outsourced employees the same rights to safety and health at work that direct employees enjoy. Based on a fatal accident case, we investigated the asymmetries in protecting the health and safety of direct and outsourced workers, comparing them with the fundamental rights involved. Afterwards, we point out four legal paths that can lead to the reduction of asymmetries: law nº 6,019/1974, the extension of the scope of collective labor agreements, the applicability of the principles of Environmental Labor Law and *Drittwirkung*. In conclusion, we outline the possibility of reducing asymmetries between direct and outsourced workers based on the current legal framework.

Keywords: outsourcing, collective labour regulation instruments, environmental labor law, *drittwirkung*, fundamental labor rights.

1. INTRODUÇÃO

– Vou subir para agilizar o serviço! – gritou José aos dois colegas que substituíam as chaves-facas em um poste de alta tensão a mais de três metros de altura. Quando aquelas peças oxidavam, era como se estivessem soldadas; a única saída que conhecia era usar um arco de serra para desprendê-las. Em poucos minutos iria anoitecer. Trabalho à noite era proibido. Havia avisado a empresa desde cedo – por que demoraram tanto para liberar o serviço?

José subiu mais de três metros dentro do cesto aéreo, elevado pelo caminhão *sky*. Do alto, podia ver toda a subestação de energia. Em sua vestimenta, a indicação de que estava “a serviço” da distribuidora de energia elétrica. As chaves-facas oxidadas teimavam em não desprender, mesmo com o arco de serra. Resolveu retirar as luvas de isolamento elétrico. Atrapalhavam. De qualquer forma, o poste deveria estar desenergizado. Em vinte anos de profissão, já havia visto muitos colegas retirarem as luvas sem problemas. Era tarde.

A noite chegou, mas José jamais terminaria aquele serviço. A corrente elétrica de alta tensão entrou em seu corpo pelo dorso da mão direita, retirando-lhe a vida (BRASIL, 2020).

O acidente de José é paradigmático, de tão comum. No setor elétrico, de 2009 a 2015, 449 trabalhadores morreram, sendo 380 deles terceirizados (DIEESE, 2017). Em 2022, 69,4% dos acidentes que envolveram choque elétrico resultaram em óbito. A região Nordeste concentrou 34,8% dos acidentes – número superior ao das demais regiões do país (DE SOUZA; MARTINHO; MARTINS JR, 2022).

A alta letalidade desses acidentes demonstra a premência de quaisquer esforços que visem reduzi-los. A prevalência dos acidentes em empregados terceirizados aponta para uma grave assimetria entre tais trabalhadores e os empregados contratados diretamente pelas distribuidoras de energia elétrica. Em que pese terceirizados e empregados diretos, muitas vezes, executem as mesmas atividades, a incidência de acidentes decorrentes do trabalho é sensivelmente dispare, em prejuízo aos primeiros.

As causas dessa disparidade decorrem de múltiplos fatores: (1) desde a negligência por parte dos tomadores de serviço, que quase nunca oferecem condições seguras para a realização do trabalho dos terceirizados, geralmente sob a alegação de que não possuiriam responsabilidade por estes trabalhadores, uma vez que não são seriam empregados; (2) passando pela atonia das entidades sindicais representativas dos interesses da categoria dos trabalhadores de empresas prestadoras de serviços, e que costuma contrastar com o relativo vigor dos sindicatos que representam os empregados diretos das empresas que operam na qualidade de distribuidoras de energia elétrica; (3) até a ausência aparente de normatização no ordenamento jurídico vigente que assegure condições equivalentes de proteção da vida e da integridade física dos trabalhadores terceirizados contra acidentes de trabalho em relação àqueles empregados contratados diretamente pela tomadora de serviço.

É especialmente este último fator que motiva a investigação aqui proposta. O objetivo do presente artigo é explorar em que medida o direito vigente seria apto a assegurar aos trabalhadores terceirizados do setor elétrico os mesmos direitos de segurança e saúde no trabalho que gozam os empregados diretos.

A fim de tornar o percurso deste estudo sistematicamente organizado, será realizada uma divisão do texto em três partes.

Inicialmente, a proteção jurídica da segurança e saúde dos eletricitários terceirizados será cotejada com a dos eletricitários contratados diretamente pelas concessionárias. Para isso, será tomado como paradigma a condição dos trabalhadores, terceirizados e

empregados diretos, da empresa concessionária de energia elétrica no Estado do Piauí, tomando-se como ponto central de análise a existência de instrumentos coletivos de trabalho que ofereçam algum grau de proteção ambiental juslaboral.

Após, na segunda seção, as discrepâncias identificadas serão confrontadas com a concepção normativa dos direitos fundamentais relativos à segurança, à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Deseja-se aqui compreender como estes direitos são concebidos, com enfoque na fundamentalidade, a despeito de uma realidade que insiste em negligenciá-los para uma parcela de trabalhadores que acabam sendo injustificadamente discriminados.

Finalmente, na terceira e última seção, serão esboçadas quatro hipóteses, de caminhos jurídicos, que apresentem algum potencial para reduzir as discrepâncias anteriormente constatadas, a saber: (1) uma interpretação “*pro operario*” acerca de dispositivos específicos da Lei nº 6.019/1974 (com a alteração promovida pela Lei nº 13.429/2017); (2) a possibilidade de extensão do alcance dos acordos coletivos de trabalho, como medida de isonomia e de maior efetividade do direito a um meio ambiente laboral equilibrado, seguro e saudável; (3) a aplicabilidade dos princípios de Direito Ambiental do Trabalho, que reivindicam a sua incidência independentemente da natureza do vínculo contratual; e, (4) a eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais, que impõe a todos, inclusive particulares, o dever de assegurar, em condições de igualdade, as mesmas proteções decorrentes de garantias básicas previstas na Constituição e nas leis.

2. MENOS DIREITOS? – PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA DOS ELETRICITÁRIOS TERCEIRIZADOS *VIS-À-VIS* EMPREGADOS DIRETOS

Às 17h30min de 06 julho de 2020, em Teresina, Piauí, José¹ sofreu um acidente fatal (BRASIL, 2020). Esse trabalhador tinha mais de 20 (vinte) anos de experiência e havia sido contratado há um mês por uma empresa prestadora de serviços elétricos.

Após uma manhã de trabalho, apenas às 15h40min o empregado e sua equipe, formada por mais dois colegas, receberam os equipamentos para efetuar um serviço complementar: a troca de duas “chaves-facas” do mesmo alimentador que já haviam trabalhado de manhã, na subestação de energia. Os empregados chegaram ao local que prestariam o serviço apenas às 16h40min, estando aptos a realizá-lo em horário próximo às 17h. A jornada dos trabalhadores encerrava às 18h; sendo assim, era muito pouco provável que a tarefa fosse concluída a tempo.

¹ Nome completo omitido.

Em certo ponto do serviço, um dos instrumentos apresentava dificuldade de remoção, parecia estar soldado. José, líder da equipe, estava no solo e precisou subir o caminhão “sky” para efetuar ele mesmo o conserto. Na intenção de aumentar a agilidade manual, o trabalhador retirou as luvas de isolamento. Tal procedimento não é incomum entre os eletricitários quando se deparam com situações semelhantes, pois os elementos com os quais o empregado tinha contato deveriam estar desenergizados. José, então, sofreu forte descarga elétrica, que alcançou múltiplas partes do corpo, levando à sua morte.

A retirada das luvas não deve ser considerada a causa principal do acidente. Para Daniellou, Simard e Boissières (2010), a visão de que o erro de um único trabalhador pode ser considerado a causa determinante de um acidente de trabalho se encontra abandonada dos meios científicos. Prevenir implica em interpor barreiras redundantes, de modo que somente uma série de falhas simultâneas pode resultar em um acidente. A utilização de barreiras redundantes é objeto do modelo do “queijo suíço”, de James Reason²:

Figura 1 – Modelo do queijo suíço



Fonte: Daniellou, Simard e Boissières (2010, p. 59)

Durante a análise de acidente realizada por Auditor-Fiscal do Trabalho (BRASIL, 2020) foram identificadas diversas irregularidades no procedimento adotado pelas empresas, com o descumprimento de normas de segurança e saúde. Diversas barreiras falharam, o que resultou no acidente. Dentre as irregularidades, o auditor aponta: i) Deficiência de comunicação entre as empresas e seus setores, fazendo com que o serviço fosse realizado às pressas, próximo ao encerramento do horário de trabalho; ii) Ausência de análise de risco e manual de procedimentos conforme previsto

² Há modelos mais detalhados e complexos que o do “queijo suíço” (Daniellou; Simard; Boissières, 2010). Entretanto, diante do escopo do presente artigo, entendemos não ser necessário apresentá-los.

legalmente; e iii) Desarticulação de ações de saúde e segurança entre as empresas. Mesmo depois do acidente isso foi notado, já que cada empresa fez sua própria análise das causas do evento, chegando a resultados distintos.

No documento elaborado pela auditoria, foi ressaltado que as irregularidades percebidas seriam facilmente resolvidas caso a empresa tomadora exercesse o seu dever de fiscalização sobre as atividades da contratada. O dever, exigido legalmente, nem seria de tão difícil cumprimento já que ambas as empresas desenvolvem a mesma atividade econômica, sendo assim, a empresa tomadora tem toda expertise necessária para exercer essa verificação, tendo optado, no entanto, por não a fazer.

A terceirização foi fator decisivo para o acidente fatal nesse caso, assim como é em tantos outros acidentes do trabalho no setor elétrico. Em levantamento de dados da ANEEL, de 2009 a 2018, foram registrados 466 acidentes fatais entre os terceirizados e 88 mortes entre os empregados diretos apenas no setor de distribuição de energia (Braunert; Figueiredo, 2021). A diferença abissal de acidentados entre terceirizados e empregados próprios é histórica. Em outra pesquisa, que levantou dados sobre o setor elétrico brasileiro de 2006 e 2013, foram constatadas 590 fatalidades no trabalho – 83% envolvendo empregados terceirizados (Brito, Salas e Medeiros, 2021).

Estudos anteriores trazem a resposta para esse considerável risco ao qual os terceirizados estão mais expostos. Em Braunert e Figueiredo (2021), que analisaram o processo de terceirização de duas importantes companhias estaduais que atuam no campo de geração, transmissão e distribuição de energia, foram apontados excesso de trabalho, jornadas extenuantes, falta de treinamento, qualificação técnica defasada e uso de equipamentos de segurança de pior qualidade (Braunert; Figueiredo, 2021, p. 13)³.

Os dados e resultados de pesquisas anteriores indicam uma disparidade de direitos e condições de trabalho entre trabalhadores diretos e terceirizados. Essa hipótese foi confirmada no caso de José. Em pesquisa ao “Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR” da Subsecretaria de Relações do Trabalho, foi encontrado o acordo coletivo entre a empresa tomadora de serviços e seus empregados diretos. No entanto, não foi identificado nenhum instrumento coletivo firmado entre a empresa terceirizadas e o sindicato da categoria.

³ Conforme a pesquisa, os trabalhadores terceirizados costumam receber metade do salário dos contratados diretos, não têm aos mesmos benefícios (como vale alimentação, participação nos lucros e convênio médico) e permanecem menos tempo no emprego. Além disso, não recebem o mesmo treinamento e são mais propensos a sofrer acidentes de trabalho. Em uma das empresas pesquisadas, os trabalhadores contratados de forma terceirizada sofreram cinco vezes mais óbitos relacionados ao trabalho que os empregados do quadro próprio da companhia (BRAUNERT; FIGUEIREDO, 2021).

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) encontrado, com vigência de 2021 a 2023, firmado entre a empresa tomadora e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Piauí (SINTEPI) chama a atenção pela quantidade de normas protetivas. Para análise, consideramos apenas as cláusulas que garantem direitos na seara de saúde e segurança e que não são garantidas legalmente, ou seja, a previsão no instrumento coletivo surge como um acréscimo aos direitos amparados pela lei. Após isso, dividimos essas cláusulas em três categorias: 1. As que monetizam a exposição ao risco; 2. As que visam a redução e precaução dos riscos e danos; e 3. As que visam a reparação e indenização após o dano. Considerando esta classificação, temos:

1. Monetização da poluição: Adicional de penosidade para todos que recebiam o benefício até 30/04/2019, no valor correspondente à 75% de quem recebia;
2. Redução e precaução da poluição e dos danos: Plano de saúde para empregados e dependentes, sendo mantido para quem tem o contrato suspenso durante a aposentadoria por invalidez; Plano odontológico; Seguro de vida e de acidentes; Programa de Prevenção e Tratamento de Dependências Químicas para atender aos seus empregados; Assistência médica ocupacional.
3. Reparação e Indenização (estratégia eminentemente repressiva): Auxílio-doença/invalidez, efetuado como uma complementação da remuneração do empregado afastado por motivo de doença como se ele estivesse na ativa - se sofreu acidente de trabalho, a complementação é enquanto durar o auxílio-doença acidentário, e se gozar de auxílio-doença previdenciário, o benefício é mantido até 4 (quatro) meses após o evento gerador podendo ser prorrogado por igual período, até o limite de 8 (oito) meses, garantindo-se aos afastados, além da complementação, o auxílio alimentação; Assistência ao acidentado, oferecida caso o tratamento contemplado pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e o Plano de Saúde não forem suficientes - a assistência inclui internação hospitalar, tratamento fisioterápico, aparelho de prótese e correção estética; cobertura com deslocamento, ajuda de custo e despesas com hospedagem e alimentação caso o empregado precise se deslocar do seu domicílio para outra cidade para realizar o tratamento.

Além desses direitos, a norma coletiva reitera algumas previsões legais, contendo cláusulas sobre a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a obrigatoriedade de concessão de equipamentos de proteção individual.

Para entender melhor a causa dessa gama considerável de benefícios garantidos pela norma heterônoma, e o conseqüente cenário de desigualdade entre os trabalhadores direto e terceirizados, é necessária uma contextualização prévia. A empresa Equatorial Piauí Distribuidora de Energia S.A., tomadora de serviços no caso em análise, é resultado da privatização da Eletrobrás/Cepisa, ocorrida em 2018⁴. Com a privatização, parte dos empregados que permaneceram na empresa já possuíam um sindicato organizado e gozavam de muitos direitos extras Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), motivo que explica a manutenção desses benefícios na repactuação com empresa privatizada.

Enquanto isso, no caso dos empregados terceirizados, não havia essa pretensão de manutenção de algum direito adquirido. No caso deles, operam-se os diversos efeitos negativos provocados pela terceirização, já abordados amplamente em diversos estudos. Como atestado por Weil (2014), a terceirização enfraquece o cumprimento dos padrões trabalhistas básicos e dificulta a coordenação do trabalho, ocasionando externalidades que podem resultar em acidentes e mortes. No mesmo sentido, Oliveira e Druck (2021) demonstraram que a terceirização leva à piora nas condições de trabalho, principalmente quanto a segurança e saúde, gerando altos índices de acidentes, adoecimento e morte.

A história de José não é única. Conforme evidenciam os dados tratados inicialmente, a disparidade de direitos e condições de trabalho entre empregados diretos e terceirizados se reproduz em todo o país (Braunert, Figueiredo, 2021; Brito, Salas e Medeiros, 2021). Contudo, ainda resta a pergunta: esse padrão é compatível com os direitos fundamentais?

3. MENOS HUMANOS? – DISCREPÂNCIAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS

Existem direitos que decorrem da própria natureza humana, tendo todos os seres humanos como titulares. São conhecidos como direitos humanos – ou direitos fundamentais. Sarlet faz diferença entre essas expressões: os direitos humanos são aqueles que estão alicerçados em documentos internacionais, como tratados e declarações de direitos (Sarlet, 2018). Os direitos fundamentais, por sua vez, se encontram constitucionalmente positivados, no âmbito dos direitos internos dos Estados modernos. Ontologicamente, no entanto, não haveria distinção: seriam

4 A Lei Estadual nº 4.868/1996 (Piauí) pavimentou o caminho para a privatização da Companhia Energética do Piauí (CEPISA) ao autorizar o Poder Executivo Estadual a alienar as ações de sua propriedade. Por meio de compra das ações, a ELETROBRAS adquiriu o controle acionário e preparou a CEPISA para ser privatizada. A privatização veio a ser concretizada a partir do Leilão nº 02/2018 – PPI/PND – BNDES, vencido pela empresa Equatorial Energia (Sousa Junior *et al.*, 2019).

direitos primordiais, aqueles que reconhecem e reafirmam a dignidade do ser humano, em suas múltiplas manifestações.

Direitos fundamentais, assim, alcançam o mundo do trabalho. Não poderia ser diferente, pois o trabalho ocupa um espaço fundamental na vida humana. É muito mais que um mecanismo para obtenção de sustento físico, é meio de inserção social e de realização pessoal. Para Antunes (2009, p. 165), o trabalho é “fonte originária, primária, da realização do ser social”⁵. De forma que o Direito passe a dispor a existência de um direito *ao* trabalho, ao mesmo tempo em que prevê uma ampla gama de direitos *do* trabalho.

Na Constituição Federal (CF), os direitos fundamentais do trabalho se encontram, majoritariamente, no Capítulo II (Do Direitos Sociais) do Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais). A topologia demonstra, de pronto, a fundamentalidade de tais direitos. Entretanto, há direitos fundamentais do trabalho que se encontram em outros capítulos e títulos da CF. O art. 7º, *caput*⁶, serve como cláusula de abertura, demonstrando a fundamentalidade de direitos que se encontrem topologicamente dispersos. Exemplificativamente, Sarlet (2018) afirma que os direitos à saúde e à redução do risco de doenças (art. 196 da CF) possuem caráter fundamental. A cláusula de abertura é tão ampla que Queiroz Júnior (2006) vai além, defendendo que se reconheçam como fundamentais direitos trabalhistas que constem de normas infraconstitucionais, desde que possuam importância e conteúdo compatíveis.

O art. 5º, §2º, da CF⁷ estabelece outra cláusula de abertura através da qual, direitos que constem de tratados também podem ser considerados fundamentais. É o caso da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, que equivale a emenda constitucional por ter sido aprovada por *quorum* qualificado⁸.

Dentre os direitos fundamentais do trabalho se encontram os direitos à saúde, à redução de riscos inerentes ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Os titulares de tais direitos são todos os trabalhadores, independentemente do empregador ou da modalidade de contratação.

5 Antunes apresenta posições distintas de Lukács e Habermas quanto à centralidade do trabalho na sociedade. Tal debate não será abordado no presente artigo, bastando que fique assentada a grande importância (tratando-se ou não de centralidade) do trabalho.

6 “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (*omissis*).”

7 § 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.”

8 Decreto Legislativo nº 186/2008. A aprovação transcorreu nos moldes do art. 5º, §3º da CF. Vide art. 1º, parágrafo único, da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

O direito à saúde se encontra estabelecido no art. 196 da CF. Saúde é mais que a ausência de doença física. Conforme a OMS (1946), “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.” Tal conceito é reiterado pelo art. 3º, alínea “e”, da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho. Essa convenção foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro de modo expresso, por meio do Decreto nº 1.254/1994.

O direito à redução de riscos inerentes ao trabalho consta do art. 7º, XXII, da CF. Trata-se de corolário dos direitos à saúde e à vida. Toda atividade humana envolve algum tipo de risco, de modo que não se trata do direito à inexistência de riscos, mas à redução razoável conforme o estado atual da técnica (MARANHÃO, 2020). Os avanços tecnológicos devem ser utilizados em favor do ser humano, aplicados à redução dos riscos sempre que possível.

O direito ao meio ambiente equilibrado se encontra no art. 225 da CF. Trata-se de um direito fundamental que possui natureza dúplice, pois tanto se trata tanto de um direito quanto de um dever de todos. O conceito de meio ambiente abrange o meio ambiente do trabalho, como será exposto.

No caso em análise, o ACT firmado entre a distribuidora de energia e seus empregados diretos não pode ser visto como a mera regulamentação de questões corriqueiras da relação de trabalho. Dispositivos como plano de saúde, assistência médica e assistência ao acidentado são modos de concretizar os direitos fundamentais à saúde, à redução de riscos inerentes ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Portanto, o ACT trata de direitos fundamentais. Aplicá-lo exclusivamente aos empregados diretos, com a exclusão dos terceirizados, cria, artificialmente e arbitrariamente, duas categorias de trabalhadores que, muitas vezes, realizam exatamente a mesma tarefa. Uns com mais direitos, outros com menos; uns com a sua humanidade reconhecida e, conseqüentemente protegida, outros sem reconhecimento moral e proteção normativa.

Dentre os direitos fundamentais se encontra a “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso” (art. 7º, XXXIV). É certo que o trabalho terceirizado, em sentido estrito, conforme resta exposto na Lei nº 13.429/2017, não equivale exatamente ao trabalho avulso. Contudo, em sentido amplo, o trabalho avulso compartilha traços comuns à terceirização em sentido estrito, uma vez que em ambas se verifica a presença de um terceiro, que intermedia a alocação do trabalhador no posto de trabalho. Assim, a axiologia por trás de tal direito é que o modo através do qual o trabalhador é contratado não deveria servir de justificativa para a

concessão de menos direitos fundamentais. Afinal, direitos fundamentais decorrem do reconhecimento da condição de que todos os seres humanos são titulares de um mesmo atributo, denominado de dignidade, independentemente do status jurídico ficticiamente conferido, se terceirizado ou empregado direto.

Ainda assim, nos termos do art. 611, §1º, da CLT, os dispositivos que constam do ACT somente seriam aplicáveis no âmbito das empresas signatárias do referido pacto com a entidade sindical representativa dos trabalhadores (categoria profissional). Logo, questiona-se: existem caminhos jurídicos que possam diminuir a assimetria entre os empregados diretos da distribuidora de energia e os trabalhadores terceirizados, considerando os instrumentos coletivos firmados por aqueles não se alcançaria, *a priori*, estes?

4. CAMINHOS JURÍDICOS PARA REDUÇÃO DE ASSIMETRIAS

O caso de José, analisado no presente estudo, é apenas o recorte de uma realidade que se opera no cenário brasileiro: a completa divergência de tratamento e proteção de trabalhadores que estão submetidos ao mesmo ambiente e riscos laborais, porém com vínculos laborais distintos. Visto que essa é uma realidade concreta e já esmiuçada em diversos estudos (Braunert; Figueiredo, 2021; Brito, Salas e Medeiros, 2021; Oliveira; Druck, 2021; Weil, 2014), o que se propõe no presente trabalho é analisar se o arcabouço jurídico do Brasil apresenta alternativas para a garantia da proteção à saúde e segurança dos empregados terceirizados, em condições equitativas a dos empregados contratados diretamente pelas tomadoras de serviço.

Nesta seção, serão testados quatro caminhos jurídicos, que constituem hipóteses para a questão esboçada anteriormente. Os quatro caminhos são: a lei 6.019/1974 (com a alteração promovida pela lei nº 13.429/2017), a extensão do alcance dos acordos coletivos de trabalho, a aplicabilidade dos princípios de direito ambiental do trabalho e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

4.1 A LEI 6.019/1974, COM A ALTERAÇÃO PROMOVIDA PELA LEI Nº 13.429/2017

Inicialmente, cumpre-nos observar de que maneira a Lei 6.019/1974, alterada pela Lei nº 13.429/2017, versa sobre a exigência de eventual tratamento igualitário entre os trabalhadores diretos e terceirizados, mormente quando se tem em conta questões referentes a saúde e segurança no trabalho.

Assim, o art. 5^a-A, §3^o da mencionada lei, dispõe que cabe ao contratante (leia-se a tomadora dos serviços) garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores quando o labor for realizado “em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato”. No mesmo sentido, o art. 4^a-C, incisos I e II, do referido diploma legal, traz outra previsão protetiva aos empregados que prestam serviços nas dependências da tomadora. Para esses empregados, a norma indicada assegura as mesmas condições de: alimentação, serviço de transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento, sanitária, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações, que sejam também oferecidas aos seus empregados diretos.

Os artigos indicados parecem tratar sobre condições de trabalho atinentes à ideia de local físico/estrutural do trabalho, envolvendo, os elementos físicos, químicos e biológicos, condições estruturais e de mobiliário, ou seja, tudo que envolva a relação homem/ambiente (Maranhão, 2016).

Portanto, o contratante (empresa distribuidora de energia) é responsável pelas condições de saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados – e, se o labor ocorrer em suas dependências, devem ser garantidas as mesmas condições de atendimento médico ou ambulatorial, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho etc., que sejam asseguradas aos seus próprios empregados.

Aqui cabe indicarmos que advertir que o termo local de trabalho merece uma interpretação extensiva, que abranja todos os espaços físicos (ou virtuais), que estejam, ainda que temporariamente, sob a ingerência da empresa contratante, tomadora do serviço. Logo, mesmo sendo o trabalho realizado em ambientes externos, que não se qualifiquem formalmente enquanto dependências da contratante, mas em locais diversos, onde esta possa e deva desenvolver suas atividades econômicas, podendo, assim, exercer seu domínio e controle sobre as práticas e dinâmicas laborais, assumindo a responsabilidade pela execução de serviços, ali também estará configurada a situação jurídica que lhe exigirá o cumprimento de condições isonômicas entre trabalhadores terceirizados e empregados diretos.

No caso de José, o acidente ocorreu em uma subestação de energia operada pela empresa tomadora. José trabalhava, portanto, nas dependências de tal empresa. Diante da lei 6.019/1974, artigos 4^o-C e 5^o-A, a tomadora deveria garantir a ele as mesmas condições de atendimento médico e proteção à saúde e segurança no trabalho gozadas pelos empregados diretamente contratados. Mas, ainda que fosse em espaço diverso, como no caso do trabalho realizado em postes de energia elétrica instalados

nas vias públicas, ali também se revelaria a necessidade de observância de oferecer condições de saúde e segurança equivalentes às de seus empregados diretos.

Dessa forma, diversos dispositivos que constam do ACT que fora firmado entre o sindicato da categoria profissional dos empregados diretamente contratados pela tomadora do serviço, podem ser considerados como direitos também dos trabalhadores terceirizados, a fim de lhes assegurar atendimento médico e proteção à saúde e segurança, tais como: plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida e acidentes, programa de prevenção de tratamento de dependências químicas e assistência médica ocupacional. Bem como outros dispositivos devem ser garantidos, como instrumentos de promoção de saúde e segurança por consistirem em desestímulos financeiros em face da exposição ao risco, tais como: adicional de penosidade, auxílio-doença/invalidez, assistência ao acidentado.

Assim sendo, a lei 6.019/1974, alterada pela lei nº 13.429/2017, nos parece um instrumento apto a estender aos terceirizados os dispositivos que constam do ACT, de modo a que os trabalhadores laborem sob as mesmas condições de saúde e segurança.

4.2 A EXTENSÃO DO ALCANCE DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

O caso em estudo abrange a Equatorial Energia e a empresa prestadora de serviços, empregadora do trabalhador acidentado (BRASIL, 2020). Ambas as empresas exercem atividade de manutenção e distribuição de energia elétrica, atividade de risco conforme definição apresentada em quadro oficial formulado pelo Governo Federal, intitulado de Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

Foi realizada uma pesquisa no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego⁹ na busca de instrumentos coletivos que envolvam a atividade em questão no Estado do Piauí. Não foram constatadas convenções coletivas de trabalho. Foram constatados acordos coletivos de trabalho envolvendo a empresa Equatorial Energia e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Piauí. Tais acordos têm sido renovados periodicamente com redação semelhante. Analisando-os, é possível observar diversas normas visando a monetização, prevenção ou indenização pela exposição a esses riscos, o que normalmente acontece em

9 A pesquisa foi realizada no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>. Foram localizados os acordos coletivos de nº PI000029/2023, PI000030/2023 e PI000136/2023 (Equatorial Piauí Distribuidora de Energia S.A; Sind dos Trabalhadores nas Ind Urbanas do Estado do PI, 2023).

instrumentos coletivos de atividades arriscadas, principalmente em virtude de uma atuação sindical tuitiva dos interesses de seus representados.

No caso de José, assim como em tantos outros, os empregados terceirizados não foram abarcados por esse sistema de proteção, já que os acordos coletivos apenas alcançariam os empregados diretos da empresa tomadora dos serviços (Equatorial Energia). Isso é fruto do modelo de enquadramento sindical brasileiro, que é homogêneo e vertical¹⁰. No entanto, se os empregados da empresa prestadora são submetidos aos mesmos riscos, não fariam jus a essas mesmas medidas de proteção? Encontramos possibilidade da extensão desses direitos em norma expressa da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A norma celetista traz uma possibilidade de resolução de conflitos coletivos com a participação direta do Estado, por meio do chamado dissídio coletivo. Caso as partes do instrumento coletivo, seja acordo ou convenção, não cheguem a um entendimento sobre as normas que devem reger a relação entre empregados e empregadores, podem buscar a solução desse impasse por meio de uma ação judicial na qual o Estado-Juiz fixará as normas que irão compor o instrumento coletivo (aqui denominada de sentença normativa). A sentença exarada neste procedimento, recebe o nome de normativa, pois é um verdadeiro ato judicial criador de regras, sendo considerada como “lei”, em sentido material (DELGADO, 2017), ou seja, tem a capacidade de criar normas abstratas, gerais e impessoais. Assim, conforme o procedimento previsto em lei (artigos 860 a 864 da CLT) o julgador dará preferência a solução consensual do conflito, por meio do acordo; apenas não o havendo, é que o processo é submetido a julgamento.

Nesse procedimento, a norma celetista garante a possibilidade de extensão dessas decisões judiciais, seja o acordo homologado ou o instrumento sentenciado pelo juízo. O artigo 868 da CLT permite a extensão do dissídio celebrado por parte dos empregados aos demais trabalhadores da mesma empresa que exerçam a mesma profissão. O dissídio deve ter sido motivado por novas condições de trabalho, e a extensão será feita pelo Tribunal, sem provocação, caso ele entenda justo e conveniente. O artigo 869 permite que essas condições sejam estendidas a todos os trabalhadores da mesma categoria. Essa extensão mais ampla pode ser feita de ofício, pelo próprio Tribunal que proferiu a decisão, ou por solicitação dos seguintes atores: um ou mais empregadores ou sindicato de empregadores; ou um ou mais sindicatos de empregados; ou pela Procuradoria da Justiça do Trabalho (leia-se, Ministério Público do Trabalho).

¹⁰ Para uma melhor compreensão sobre o nosso modelo de organização e representação/enquadramento sindical, vide a obra de Brito Filho (2021).

Percebe-se que tais dispositivos possibilitam a extensão das normas coletivas tanto para os demais empregados da empresa, quanto aos da categoria profissional, limitada obviamente a categoria profissional organizada em entidade sindical cuja base territorial esteja sob a jurisdição do respectivo Tribunal, ou seja, podendo incluir trabalhadores representados por outro sindicato ou de outra base territorial, desde que estejam sob o âmbito da competência territorial do mesmo Tribunal Regional do Trabalho (TRT)¹¹.

A extensão de negociações coletivas é um assunto que mobiliza pesquisadores de todo mundo desde 1930, conforme demonstrado no estudo realizado por Cardoso (2023). Em geral, a extensão garante dois pontos positivos principais: i) melhores condições de trabalho, evitando desigualdades entre trabalhadores protegidos e desprotegidos; ii) redução do impacto da concorrência desleal. O objetivo é justamente impedir os efeitos de uma competição capitalista desmedida que aumenta o lucro às custas de um trabalho cada vez mais precarizado, ou seja, o que vemos se operando na realidade, principalmente no que concerne à terceirização.

Diante de um cenário de total desigualdade de trabalhadores expostos aos mesmos riscos ocupacionais, a extensão das normas coletivas surge como uma forma do Estado agir como verdadeiro regulador das relações laborais garantindo um mínimo de proteção a empregados e/ou categorias com menos força/representatividade sindical.

Ocorre que essa saída apresenta alguns obstáculos. A Justiça do Trabalho tem se tornado cada vez mais resistente à extensão das convenções coletivas, principalmente após a tese adotada em sede de Recurso Extraordinário (RE n. 635546), pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2011, que consolidou o seguinte entendimento:

A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas. (Tema 383)

Além disso, desde a reforma trabalhista de 2017 e o fim da contribuição sindical compulsória, tem-se observado um enfraquecimento exponencial dos sindicatos e da sua atuação representativa e combativa (Galvão, 2019). De todo modo, trata-se de um caminho jurídico que pode levar à redução das assimetrias entre empregados diretos e terceirizados.

¹¹ Haveria ainda a possibilidade de dissídio coletivo de “abrangência nacional”, cuja competência funcional recai sobre o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Para isso, se faz necessário que a(s) entidade(s) sindical(is) litigante(s) possuam uma base territorial que exceda a competência de um único Tribunal Regional do Trabalho. Nesse caso, o TST poderia, hipoteticamente, estender sua sentença normativa em âmbito nacional.

4.3 A APLICABILIDADE DOS PRINCÍPIOS DE DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

Quando se fala em meio ambiente, a imagem que vem à mente são rios, cachoeiras e florestas. Porém, o meio ambiente não deve ser visto como um ente idealizado e distante. É nele que o ser humano vive, se move, trabalha. Da interação entre o trabalho humano e o meio ambiente surge o conceito de meio ambiente do trabalho.

Para Maranhão (2023), o meio ambiente do trabalho possui três elementos nucleares: o ambiente, a técnica e o homem. O ambiente corresponde ao local físico no qual o labor ocorre. A técnica é a fórmula pela qual o trabalho se desenrola, a organização e os procedimentos observados. O terceiro elemento é o ser humano e as relações interpessoais que transcorrem durante o trabalho. Com efeito, o ser humano não deve ser concebido como uma entidade à parte do meio ambiente, mas como um elemento que compõe a estrutura sistêmica ambiental (Maranhão, 2023). O conceito de meio ambiente abrange o ser humano¹².

A CF, no art. 225, *caput*, dispõe que o meio ambiente equilibrado é um direito de todos. A partir dos incisos e parágrafos de tal artigo, a doutrina sistematizou um arcabouço de proteção ao meio ambiente, com princípios próprios, que formam o Direito Ambiental.

O art. 200, VIII, da CF, dispõe textualmente que o meio ambiente do trabalho se encontra albergado pelo conceito de meio ambiente. Diante disso, tanto o art. 225 da CF quanto os princípios e conceitos de Direito Ambiental abrangem o meio ambiente do trabalho (Melo, 2020). Forma-se um novo ramo jurídico, o Direito Ambiental do Trabalho¹³.

No Direito Ambiental, riscos demandam medidas de combate, mesmo antes de qualquer concretização de danos. Quando danos ocorrem, os riscos se desvelam em poluição, que é a deterioração das condições essenciais para a preservação da qualidade de vida dos membros de uma comunidade específica (Ebert, 2020). No Direito Ambiental do Trabalho, riscos também demandam combate. Quando ocorrem danos, exsurge o que Maranhão (2017) define como poluição labor-ambiental: o desequilíbrio sistêmico nas condições de trabalho, na estrutura organizacional do labor ou nas interações interpessoais que ocorrem no ambiente de trabalho. A poluição labor-ambiental tem suas raízes na atividade humana e resulta em riscos inaceitáveis para a segurança e a saúde física e mental.

12 Em sentido contrário, José Afonso da Silva (2013) apresenta um conceito de meio ambiente que se restringe ao local em que o trabalho transcorre.

13 Há cerca de duas décadas, Júlio César de Sá da Rocha (2002) identificava o Direito Ambiental do Trabalho como disciplina jurídica *in statu nascendi*.

Em relação aos riscos que ameaçam o meio ambiente, surgiram os conceitos de prevenção e precaução. O princípio da prevenção atua quando os riscos são suficientemente conhecidos a ponto de existirem métodos cientificamente comprovados para preveni-los ou mitigá-los. Nessas situações, os métodos existentes devem ser aplicados. O princípio da precaução consta do item 15 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1992. Atua quando os riscos ainda não são suficientemente conhecidos, de modo que não há certeza quanto à dimensão do perigo envolvido, não estando claros quais métodos seriam efetivos para prevenir ou mitigar os riscos. Nesses casos, a incerteza científica não pode ser tida como escusa para a inação diante do risco. Para Ebert (2020), o princípio da precaução demanda que, em um contexto de incerteza, seja vedada a plena liberação da atividade, resguardando-se um limite razoável de segurança, enquanto se acompanham os progressos científicos a respeito dos novos riscos. Novas providências devem ser adotadas imediatamente, logo que descobertas pela ciência.

No caso do ACT de que trata o presente artigo, há dispositivos que se relacionam com os princípios da prevenção e da precaução: plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida e de acidentes, programa de prevenção e tratamento de dependências químicas e assistência médica ocupacional. Esses direitos, usufruídos no decorrer dos anos, favorecem a saúde dos trabalhadores, diminuindo o risco de adoecimento e acidentes relacionados ao trabalho.

Outro princípio aplicável ao Direito Ambiental do Trabalho é o do poluidor-pagador. Esse princípio consta da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1992, que estabelece que as autoridades nacionais devem promover a internalização dos custos ambientais, de modo que o poluidor venha arcar com o custo decorrente da poluição. Para Brito (2020), trata-se de um princípio que visa muito mais que a responsabilização. O verdadeiro escopo é preventivo, buscando evitar a poluição através do desestímulo econômico.

No caso do ACT de que trata a seção 2 do presente artigo, há dispositivos que se relacionam com o princípio do poluidor-pagador: adicional de penosidade, auxílio-doença/invalidéz (complementação da remuneração do empregado afastado por motivo de doença como se ele estivesse na ativa) e assistência ao acidentado (oferecida caso o tratamento contemplado pelo SUS e o Plano de Saúde não forem suficientes). Através desses dispositivos, o poluidor internaliza parte dos custos ambientais, que seriam arcados pelo trabalhador ou pela sociedade.

Os princípios do Direito Ambiental do Trabalho podem levar, na situação concreta, à aplicação de medidas como as que constam do ACT. Esses princípios não se

restringem aos empregados contratados diretamente pela empresa distribuidora de energia elétrica, mas abrangem quaisquer trabalhadores expostos aos riscos. Assim sendo, a utilização de tais princípios pode levar à redução da assimetria entre empregados diretamente contratados e terceirizados.

4.4 A EFICÁCIA HORIZONTAL IMEDIATA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Direitos fundamentais são o alicerce axiológico de todo o ordenamento jurídico. Não se restringem à organização do Estado: abrangem, também, o papel desempenhado pela pessoa humana na estrutura estatal e na sociedade (Sarlet, 2018). Englobam o trabalho, essencial à vivência humana. Não se deve admitir qualquer forma de trabalho: para estar em conformidade com a dignidade humana, o trabalho deve transcorrer de modo compatível com os direitos fundamentais. É através da declaração e concretização de tais direitos que se afirma a dignidade do trabalho (Delgado; Delgado, 2017).

Historicamente, os direitos fundamentais surgiram como ferramentas de defesa do indivíduo perante o Estado, em uma eficácia vertical (Sarlet, 2018). Entretanto, foi reconhecida a necessidade de estendê-los às relações entre entes privados, fenômeno conhecido como eficácia horizontal. A extrema disparidade entre entes privados é uma das justificativas dessa extensão, pois os direitos fundamentais sempre foram, em essência, garantias contra o abuso de poder. Em uma realidade na qual empresas podem ser mais poderosas que Estados, a necessidade da eficácia horizontal é notória¹⁴.

Todavia, a doutrina não é uníssona quanto ao modo como a eficácia horizontal se deve efetivar. Há três principais teorias: a da eficácia mediata, a dos deveres de proteção e a da eficácia imediata.

Para a teoria da eficácia mediata, os direitos fundamentais devem sempre ser mediados pela existência de legislação ordinária. O texto constitucional serviria somente de baliza para o legislador e para o intérprete da lei. Na hermenêutica, as cláusulas gerais e os conceitos jurídicos indeterminados atuariam como “portas de entrada” pelas quais os direitos fundamentais se difundiriam, iluminando a legislação. Daí a concepção de uma interpretação “à luz” dos valores constitucionais. Trata-se de uma teoria minoritária no Brasil (Sarmento, 2010).

Para a teoria dos deveres de proteção, a eficácia dos direitos fundamentais também pode ser mediada pela ação estatal. O Estado teria o dever de proteger ativamente tais

14 Para Contreras (2011), nas relações de trabalho há uma eficácia diagonal, tamanha é a disparidade de poder.

direitos. A origem dessa teoria está na jurisprudência alemã, segundo a qual o princípio da proporcionalidade engloba não apenas a proibição do excesso, mas também a vedação da proteção insuficiente (Pierot; Schlink, 2012).

Para a teoria da eficácia imediata ou direta, os direitos fundamentais seriam diretamente aplicáveis às relações entre pessoas privadas, independentemente da existência de legislação ordinária. Conforme Sarmento (2010), trata-se da teoria mais amplamente aceita no Brasil, especialmente diante do art. 5º, §1º, da CF, segundo o qual “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”¹⁵.

Reconhecer a eficácia horizontal direta dos direitos fundamentais do trabalho implica limitar os direitos da pessoa em face de quem a aplicação ocorre. É possível que os direitos a serem limitados sejam, igualmente, fundamentais. Dessa forma, é necessário que se realize uma atividade de ponderação que deve abranger a análise da adequação, da necessidade e da razoabilidade (Alexy, 2008). Na análise da adequação, é verificado se a restrição do direito é apta a ensejar a concretização do direito fundamental a ser promovido. Na análise da necessidade, é verificado se há um meio alternativo para a promoção do direito do trabalhador que enseje restrição de direito menos intensa à outra parte. Na análise da razoabilidade¹⁶, é verificado se os ganhos do trabalhador são superiores à perda ensejada à outra parte. Ultrapassadas tais etapas, a restrição ao direito do empregador deve ser considerada adequada, necessária e razoável, reconhecendo-se a eficácia horizontal imediata do direito do trabalhador¹⁷.

Os direitos fundamentais do trabalho decorrem da natureza humana do trabalhador. Portanto, não podem ser obliterados por formalidades como a modalidade contratual. Se há trabalho humano, então deve haver trabalho digno. Somente há trabalho digno se forem atendidos os direitos fundamentais.

Dentre tais direitos se encontram o direito à saúde (art. 196 da CF) e o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF). É possível a aplicação imediata de tais direitos, em eficácia horizontal, ainda que não haja legislação ordinária a respeito.

No caso do ACT de que trata o presente artigo, há dispositivos que se relacionam diretamente com o direito à saúde: plano de saúde, plano odontológico, seguro de

15 Conforme analisa Sarmento (2010), a jurisprudência do STF tem decidido pela eficácia horizontal direta dos direitos fundamentais, a exemplo do RE 161.243-6 (DF), no qual foi declarada inconstitucional a aplicação a empregado brasileiro de estatuto menos benéfico que o aplicado aos empregados de nacionalidade francesa.

16 Também conhecida como proporcionalidade em sentido estrito.

17 Sarmento (2010) propõe a utilização de parâmetros (*standards*) de ponderação, de modo a reduzir a subjetividade que pode caracterizar a ponderação.

vida e de acidentes, programa de prevenção e tratamento de dependências químicas, assistência médica ocupacional e assistência ao acidentado (oferecida caso o tratamento contemplado pelo SUS e o Plano de Saúde não forem suficientes). Favorecendo a saúde, tais direitos diminuem o risco de doenças e acidentes de trabalho, relacionando-se, também, com o direito fundamental à redução de riscos.

Há, ainda, dispositivos que impõem ônus pecuniário à empresa, desestimulando economicamente a exposição dos trabalhadores a perigos, o que favorece os direitos à saúde e à redução dos riscos. Tais dispositivos são: adicional de penosidade, auxílio-doença/invalidez (complementação da remuneração do empregado afastado por motivo de doença como se ele estivesse na ativa).

O reconhecimento da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais pode levar à aplicação, aos trabalhadores terceirizados, de medidas semelhantes às que constam do ACT firmado. Todavia, é necessário que se realize, no caso concreto, a ponderação dos direitos que se encontram em colisão.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio do caso paradigmático de José, eletricitista terceirizado com 20 anos de experiência que veio a óbito com um choque elétrico enquanto trabalhava, buscamos expor o quadro de completa disparidade de tratamento entre empregados diretos e terceirizados no Brasil, o qual relega a estes uma condição de vulnerabilidade e precarização não apenas socioeconômica, mas também de condições de segurança e saúde no trabalho. Existe, assim, uma diferença absurda de mortes e acidentes do trabalho entre empregados diretos e indiretos, sendo estes os mais prejudicados.

A análise do caso concreto, aliado com a bibliografia já existente sobre o assunto, aponta que a terceirização implica pior garantia em relação a saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados. Partindo desse cenário nos propomos a investigar a existência e a viabilidade de medidas jurídicas que assegurem aos empregados terceirizados os mesmos direitos de segurança e saúde geralmente garantidos aos trabalhadores diretos, indicando quatro hipóteses, ou caminhos jurídicos para essa equiparação.

Duas possibilidades foram encontradas na legislação infraconstitucional. A própria lei de terceirização incumbe a empresa tomadora de serviços o dever de garantir as condições de saúde e segurança do empregado terceirizado, exigindo que o tratamento seja igual à dos empregados diretos quando os terceirizados prestarem serviços em suas dependências. Além disso, a CLT também apresenta um dispositivo pouco utilizado

atualmente que pode viabilizar a proteção desses empregados indiretos: a extensão dos dissídios coletivos para todos os empregados da empresa ou da categoria.

As outras duas alternativas são encontradas na Constituição. Os princípios da prevenção, precaução, e do poluidor-pagador, extraídos do Direito Ambiental do Trabalho, ramo jurídico previsto no art. 255 da CF, direcionam para adoção de medidas importantes para responsabilizar o tomador de serviços, de forma que este evite, com esforços próprios, acidentes e doenças ocupacionais, bem como seja responsabilizado e punido caso os deixe acontecer. Da mesma forma, a gama de direitos fundamentais previstos constitucionalmente asseguram imediata aplicação de normas de proteção a todos os trabalhadores, sem distinção.

O que se extrai do presente trabalho é que o ordenamento jurídico oferece um leque de alternativas para combate a lógica de exploração exercida pela terceirização que tem retirado direitos básicos de milhares de trabalhadores, chegando ao extremo de tirar-lhes a vida, como foi o caso de José. Portanto, aponta-se para um novo desafio: a operacionalização dessas ferramentas para efetivar uma maior proteção a esses empregados, a fim de diminuir as fatalidades, como a que foi narrada na presente pesquisa.

Para isso, é fundamental um amplo esforço, nacional, por parte dos diversos atores, privados e estatais, a fim de: (1) formar e conscientizar advogados, auditores fiscais, membros do Ministério Público do trabalho, e juristas em geral, para que compreendam as possibilidades disponíveis para assegurar a isonomia de tratamento; (2) refinar e estimular o debate sobre esses caminhos nos Tribunais trabalhistas do País, especialmente no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal; (3) informar e orientar trabalhadores e entidades sindicais a respeito dos caminhos abertos para a conquista da almejada equiparação de condições de trabalho; (4) conscientizar e convencer empregadores e empresas tomadoras de serviços a respeito do seu dever de oferecer condições equitativas de saúde e segurança no trabalho, com base nas teses jurídicas aqui apresentadas, informando-se, inclusive, sobre o risco de eventual condenação à reparação civil em caso de negligência ou omissão no cumprimento da garantia dessas condições de trabalho.

Dessa forma, o presente artigo visa incitar o debate e o aprimoramento dessas hipóteses jurídicas que se mostraram, em um primeiro momento, aptas a justificar o tratamento igualitário entre empregados contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços e os trabalhadores terceirizados no tocante aos direitos cogentes de saúde, segurança e respeito ao meio ambiente do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, R. (2008). **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ANTUNES, R. (2009). **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BRASIL (2020). Ministério da Economia. Superintendência Regional do Trabalho no Piauí. **Relatório de análise de acidente de trabalho fatal ocorrido durante substituição de chaves-facas em alimentador de subestação**. Teresina, 2020.
- BRAUNERT, M. B.; SILVA FIGUEIREDO, I (2023). dimensões da terceirização e precariedade do trabalho no setor elétrico brasileiro. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 34, p. e021012, 2021. DOI: 10.9771/ccrh.v34i0.35938. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/35938>. Acesso em: 14 set. 2023.
- BRITO, L. A. G. S. M. (2020). Rediscutindo o princípio do poluidor-pagador: uma questão de eficiência econômico-ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral, volume 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 220-235.
- DE BRITO, P. S. dos S.; SALAS, C. S. S.; DE MEDEIROS, L (2023). Análise comparativa de acidentes do trabalho fatais entre funcionários próprios e terceirizados no setor elétrico brasileiro. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 7, n. 5, p. 50485–50504, 2021. DOI: 10.34117/bjdv.v7i5.30064. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/30064>. Acesso em: 14 set. 2023.
- CARDOSO, A. (2023). Negociação coletiva e extensão dos seus resultados no Brasil: permanências e rupturas. **Dados**, IESP, Rio de Janeiro, v. 67, n. 1, 2024. Publicado em: 02 mar. 2023. Disponível em: <http://dados.iesp.uerj.br/artigos/?id=1270>. Acesso em: 13 set. 2023.
- CONTRERAS, S. G. (2011). **Cidadania na empresa e eficácia diagonal dos direitos fundamentais**. Trad. Jorge Alberto Araujo. São Paulo: LTr, 2011.
- DANIELLOU, F., SIMARD, M. e BOISSIÈRES, I. (2010). **Fatores Humanos e Organizacionais da Segurança Industrial**: um estado da arte. Traduzido do original *Facteurs Humains et Organisationnels de la Sécurité Industrielle* por Rocha, R., Lima, F. e Duarte, F. Número 2013-07 dos Cadernos da Segurança Industrial, ICSI, Toulouse, França (ISSN 2100-3874). Disponível no link: <http://www.icsi-eu.org>. Acesso em 13 set 2023.

DE SOUZA, D. F.; MARTINHO, E.; MARTINHO, M. B.; MARTINS JR. A. (Org.) (2023). **Anuário estatístico de acidentes de origem elétrica 2023** – Ano base 2022. Salto-SP: Abracopel, 2023.

DELGADO, G. N.; DELGADO, M. G. (2017). **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho (2017). **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE (2023). **Terceirização e precarização das condições de trabalho**: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo: DIEESE, 2017. (Nota Técnica nº 172). Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em 14 set. 2023.

EQUATORIAL PIAUI DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A; SIND DOS TRABALHADORES NAS IND URBANAS DO ESTADO DO PI (2023). Acordo coletivo de trabalho 2023/2025. Nº de registro: PI000136/2023. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>. Acesso em 06 jan. 2024.

GALVÃO, Andréia (2019). **Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos** in Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade / Organizadores: José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

MARANHÃO, N (2020). Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral, volume 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 119–126.

_____ (2023). Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista direitos, trabalho e política social**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 80–117, 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774>. Acesso em: 9 set. 2023.

_____ (2017). **Poluição labor-ambiental**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MELO, R. S. de (2020). Aplicação do princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral, volume 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 225–262.

OLIVEIRA, I. F. de; DRUCK, G (2023). o debate conceitual sobre terceirização: uma abordagem interdisciplinar. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 34, p. e021029, 2021.

DOI: 10.9771/ccrh.v34i0.45309. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45309>. Acesso em: 14 set. 2023.

OMS (2023). **Constituição da Organização Mundial de Saúde**. 1946. Disponível em: <<https://www.who.int/about/governance/constitution>>. Acesso em: 19 set 2023.

PIEROT, B.; SCHLINK, B (2012). **Direitos fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 2012.

QUEIROZ JR., H (2006). **Os direitos fundamentais dos trabalhadores na Constituição de 1988**. São Paulo: LTr, 2006.

ROCHA, J. C. de S (2002). Direito ambiental do trabalho: reflexo da contemporaneidade. **Revista de Direito Sanitário**, v. 3, n. 1, p. 118-133, 2002.

SARLET, I. W (2018). **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SARMENTO, D. (2010). **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SILVA, J. A. da (2013). **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

SOUSA JR., Vicente de Paula *et al.* (2019). Energia elétrica no Piauí: um resumo histórico. *In: Congresso brasileiro de ciência e sociedade*. 2019, Teresina. Anais eletrônicos. Campinas: Galoá, 2019. Disponível em: <<https://proceedings.science/cbcs/cbcs-2019/trabalhos/energia-eletrica-no-piaui-um-resumo-historico?lang=pt-br>>. Acesso em: 06 jan. 2024.

WEIL, D. (2014). **The Fissured Workplace - why work became so bad for so many and what can be done to improve it**. Cambridge and London: Harvard University Press, 2014.

Data de submissão: 31/10/2023

Data de aprovação: 13/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Controle de saúde ocupacional em trabalhadores expostos a agrotóxicos na produção de flores: Possibilidades da NR-31 para garantir o direito fundamental à saúde

*Occupational health control in workers exposed to pesticides in flower
production: Possibilities of NR-31 to guarantee the fundamental right to health*

Marco Aurélio Tiburzio Rezende

Auditor-Fiscal do Trabalho. Graduado em Odontologia pela Universidade Federal de Alfenas. Graduado em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas. Pós-graduado em Higiene Ocupacional pelo Programa de Educação Continuada da Escola Politécnica da USP. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. <https://orcid.org/0009-0001-4467-6155>

Ana Paula Alves Salvador

Auditora-Fiscal do Trabalho, chefe do Setor de Inspeção do Trabalho em Franca/SP. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Franca. Graduada em Administração pela Universidade Federal da Paraíba. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. <https://orcid.org/0009-0006-0360-9278>

RESUMO: O estudo de caso pretende analisar a capacidade de o controle médico de saúde ocupacional prescrito na NR-31 para garantir a saúde dos trabalhadores no que diz respeito à exposição a agrotóxicos em estabelecimentos rurais produtores de flores. O método adotado foi o estudo de caso combinado com o método indutivo e pesquisa bibliográfica. Assim, buscou-se analisar como a auditoria-fiscal do trabalho pode assegurar o cumprimento de disposições legais e convenções internacionais no âmbito das relações de trabalho e emprego através da exigência de um controle médico ocupacional adequado na exposição a agrotóxicos. Os resultados do presente trabalho apontam que as exigências da NR-31 são insuficientes e qualitativamente inferiores às da NR-7 e que essa assimetria se encontra harmonizada com uma

persistente tradição histórica brasileira de violências múltiplas contra o trabalhador rural que remonta à colonização. A leitura da legislação trabalhista à luz dos Direitos Humanos e dos Direitos Fundamentais da Constituição de 1988, contudo, pode permitir a quebra desse paradigma e a utilização dos fundamentos da NR-7 como patamar mínimo na gestão de saúde nas atividades rurais, no sentido de garantir o Direito Fundamental à saúde do trabalhador.

Palavras-chave: agrotóxicos, direito à saúde, saúde ocupacional, NR-31.

ABSTRACT: The case study aims to analyze the capacity of the occupational health medical control prescribed in NR-31 to guarantee workers' health about exposure to pesticides in rural flower-producing establishments. The method adopted was a case study combined with the inductive method and bibliographical research. The aim was to analyze how the labor inspection can ensure compliance with legal provisions and international conventions by requiring adequate occupational medical control in the case of exposure to pesticides. The results of this study show that the requirements of NR-31 are insufficient and qualitatively inferior to those of NR-7, and that this asymmetry is in line with a persistent Brazilian historical tradition of multiple forms of violence against rural workers that dates to colonization. Reading labor legislation in the light of Human Rights and the Fundamental Rights of the 1988 Constitution, however, may allow this paradigm to be broken and the foundations of NR-7 to be used as a minimum level in health management in rural activities, to guarantee the fundamental right to workers' health.

Keywords: pesticides, right to health, occupational health, NR-31.

1. INTRODUÇÃO

A Auditoria-Fiscal do Trabalho tem como atividade fundamental a garantia e preservação dos direitos dos trabalhadores, sejam eles advindos de leis, regulamentos, acordos e convenções coletivas ou acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário. As questões relacionadas à segurança e saúde no meio ambiente laboral inserem-se nesse papel e revelam-se de importância singular na medida em que se compreende que apenas um trabalho capaz de promover a saúde do trabalhador teria o poder de proporcionar a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o

desenvolvimento sustentável, na própria definição de Trabalho Decente de acordo com a Organização Internacional do Trabalho.

A garantia, pela Inspeção do Trabalho, da preservação da segurança e saúde do trabalhador em atividades rurais, por sua vez, ganha contornos particulares. Relevantes social, econômica e politicamente, as relações de trabalho no campo no Brasil tanto remetem a um passado colonial quanto se projetam para o futuro associando-se a avançadas tecnologias agroindustriais.

O uso intensivo de agrotóxicos nos empreendimentos rurais, nesse contexto, desafia a Auditoria-fiscal do Trabalho a, fazendo uso das ferramentas legais disponíveis, obrigar o empregador a adotar medidas que evitem o adoecimento do trabalhador pela exposição àquelas substâncias. Um desses instrumentos legais é a Norma Regulamentadora 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura (NR-31), e, mais especificamente, seus itens 31.3.6 a 31.3.12, que tratam do controle médico ocupacional.

Entretanto, os poucos itens e subitens do referido capítulo da norma limitam-se a exigir, principalmente, a submissão do trabalhador a exames médicos, clínicos e complementares; a emissão de atestado de saúde ocupacional, com um conteúdo mínimo; e a tomada de determinadas providências em caso de alterações de exames com significado clínico. Essas limitadas obrigações podem não ser capazes de prevenir a instalação do processo de adoecimento causado por agrotóxicos e, eventualmente, sequer seriam capazes de promover o diagnóstico de doença já instalada.

Nesse cenário, coloca-se o seguinte problema: como a Auditoria-fiscal do Trabalho pode cumprir seu papel legal de assegurar o cumprimento de disposições legais e convenções internacionais no âmbito das relações de trabalho e de emprego e obrigar o planejamento de um controle médico ocupacional coerente e efetivo na exposição a agrotóxicos quando os parâmetros da própria NR-31 parecem não o exigir?

Não se pretende aqui, contudo, elaborar um estudo toxicológico de agrotóxicos, nem adentrar em seara médica que apontaria como adequadas ou não determinadas condutas de medicina do trabalho. Ao contrário, têm-se por propósito uma abordagem transdisciplinar e crítica que, com método indutivo combinado com estudo de caso e pesquisa bibliográfica, possa atingir o objetivo geral de analisar criticamente as exigências do controle médico ocupacional na NR-31, e o objetivo específico de apontar caminhos para que a Auditoria-fiscal do Trabalho, sob a luz dos Direitos Humanos, possa contribuir para assegurar o direito à saúde dos trabalhadores rurais.

2. APRESENTAÇÃO DO CASO

Dez empregadores da atividade de cultura de flores ornamentais (principalmente rosas) foram inspecionados no primeiro semestre de 2023 por Auditores-fiscais do Trabalho de uma Gerência Regional do Trabalho e Emprego do estado de Minas Gerais¹. Todas as propriedades rurais ficam localizadas no mesmo município, de população inferior a 50 mil habitantes, Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) posicionado entre os 10% melhores do estado e a menos de 50 km de centro regional com mais de 160 mil habitantes.

Em relação ao perfil dos empregadores, tratava-se de empreendimentos de 32 a 215 trabalhadores ativos no momento da fiscalização, conforme Tabela 1. No conjunto, os dez empregadores registravam 901 trabalhadores ativos e 2.609 alcançados durante o período alcançado pela auditoria (2018 a 2023).

Tabela 1 - Quantitativo de empregados nos dez estabelecimentos inspecionados

Empregador	Trabalhadores no estabelecimento	Trabalhadores alcançados
Empregador 1	66	378
Empregador 2	39	113
Empregador 3	155	354
Empregador 4	215	713
Empregador 5	32	103
Empregador 6	80	180
Empregador 7	172	271
Empregador 8	68	180
Empregador 9	33	181
Empregador 10	41	136
TOTAL	901	2609

Fonte: Elaborada pelos autores.

¹ Os autores procuraram manter o anonimato dos empregadores, a fim de não os expor desnecessariamente neste texto. Contudo, a publicidade é princípio da administração pública (art. 37 da Constituição Federal) e as limitações da Lei Geral de Proteções de Dados não se aplicam em contextos acadêmicos (art. 4º, II, b, da Lei 13.709/2018). Assim, os relatórios de fiscalizações 31367960-6, 31367964-9, 31368001-9, 31368003-5, 31385553-6,31385567-6,31422502-1,31422503-0,31421081-4 e 31422506-4 podem ser solicitados e obtidos via Serviço de Informação ao Cidadão do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Lei 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação).

No decurso das ações fiscais, no que diz respeito à segurança e saúde dos trabalhadores, constatou-se que os fatores de risco mais relevantes eram o ruído proveniente de máquinas autopropelidas e as condições ergonômicas de trabalho nos setores de classificação e embalagem de flores, além da exposição ocupacional a agrotóxicos. Esta última situação chamou a atenção da fiscalização pela frequência de exposição dos trabalhadores e pela grande variedade de produtos utilizados, muitas vezes simultaneamente.

Trabalhadores em exposição direta a pesticidas², como aplicadores, preparadores de calda e pessoal responsável pela descontaminação de vestimentas e equipamentos utilizados na aplicação expunham-se, no mínimo, três vezes por semana aos agrotóxicos.

Em relação à variedade de substâncias, constatou-se, por meio de análise de notas fiscais de compra dos 12 meses imediatamente anteriores à inspeção, que esses trabalhadores permaneceram expostos a 115 marcas comerciais desses produtos, entre herbicidas, acaricidas, inseticidas e, principalmente, fungicidas, de toxicidades diversas. O consumo total no período foi de 3.265 quilos e 5.924 litros de agrotóxicos. A Tabela 2 mostra os dez produtos mais utilizados. Há substâncias irritantes, sensibilizantes, corrosivas, depressoras do sistema nervoso central, relacionadas a prejuízo ao desenvolvimento do feto, pneumoconiose, e até suspeitas de carcinogenicidade, de acordo com dados de suas próprias bulas e fichas de dados de segurança.

Tabela 2 - Os dez agrotóxicos mais utilizados nos estabelecimentos rurais inspecionados

Produto	Fabricante	Classificação toxicológica	Classe	Total
Cerconil sc	Ihara	3	Fungicida	1.065 L
Ridomil Gold MZ	Syngenta	5	Fungicida	435 kg
Sialex 500	Sumitomo	5	Fungicida	403 kg
Dimexion 400 ec	FMC	4	Inseticida	339 L
Finale	Basf	4	Herbicida	330 L
Pirate	Basf	4	Inseticida	330 L
Vertimec 18 ec	Syngenta	4	Inseticida	307 L
Cabrio Top	Basf	4	Fungicida	297 kg
Bravonil Ultrex	Syngenta	3	Fungicida	255 kg
Ridomil Gold Bravo	Syngenta	3	Fungicida	246 L

Fonte: Elaborada pelos autores.

2 Os termos “agrotóxicos” e “pesticidas” são utilizados como sinônimos neste estudo de caso.

Apesar disso, o controle da exposição dos trabalhadores, no que diz respeito às medidas de engenharia, administrativas e individuais, existia, mas apresentava desvios: havia fornecimento de equipamento de proteção respiratória, mas não controle de troca programada de seus filtros; havia fornecimento de vestimenta para aplicação, mas não controle do número de lavagens das vestimentas; havia vestiário específico para os aplicadores, mas os equipamentos dos vestiários e sua organização interna permitia a contaminação cruzada; havia algum treinamento formal sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, mas quando entrevistados, os trabalhadores sequer sabiam relatar quais produtos estavam sendo aplicados no momento, quanto mais mencionar os riscos relacionados a eles.

Todas essas falhas na gestão de segurança do trabalho ressaltam a importância do controle de saúde ocupacional dos trabalhadores, que, assim, acaba por se caracterizar como a última linha de defesa contra o adoecimento por aqueles agentes químicos. Deste modo, os documentos de planejamento de gestão da saúde ocupacional de cada um daqueles estabelecimentos deveriam demonstrar o uso de ferramentas de gestão de saúde que fossem capazes de detectar exposições excessivas e fazer diagnóstico precoce de agravos à saúde relacionados à exposição a agrotóxicos, impedindo a instalação e a progressão de eventuais processos patológicos agudos e crônicos.

Contudo, as documentações dos planejamentos de controle médico apresentados pelos empregadores e analisados pela inspeção eram marcadas pela superficialidade, ausência de detalhamentos técnicos e prescrição burocrática de exames complementares. Nenhum dos dez documentos de planejamento de saúde ocupacional, por exemplo, mencionava todos os agrotóxicos utilizados nos estabelecimentos, e alguns deles não citavam nominalmente nenhum produto, limitando-se a afirmar que os empregados estavam expostos a “defensivos agrícolas”, tão somente. No mesmo sentido, mesmo havendo alterações evidentes em resultados de exames de função hepática e atividade de acetilcolinesterase dos empregados, a documentação de planejamento de saúde ocupacional silenciava acerca de critérios de interpretação desses resultados e de condutas a serem adotadas nessas circunstâncias, e não demonstrava dar qualquer seguimento a esses achados.

Apesar de tais situações encontradas terem possibilitado autuações capituladas no item 31.3.6 da NR-31 pela não-identificação precisa dos agrotóxicos a que os trabalhadores estavam expostos, abordagens mais complexas do controle médico ocupacional, como as exigências técnicas de enfoque epidemiológica nos programas, conduta de gestão, caráter preventivo e exposição de critérios na interpretação dos resultados dos exames, precisaram ser questionadas pela Inspeção com procedimentos não autuatórios, haja vista a inexistência textual dessas obrigações na NR-31.

O tratamento convencional da saúde ocupacional, como o observado no caso analisado, baseado em exames clínicos e exames complementares repetitivos, é incapaz de ser promotor de saúde no ambiente de trabalho. Se esse entendimento já é considerado verdadeiro para agentes de risco há muito estudados como o ruído e substâncias químicas como os solventes orgânicos e poeiras minerais, sua pertinência pode ser ainda mais relevante quando se trata de agrotóxicos. Os pesticidas são agentes químicos variados e complexos e seus efeitos à saúde ocupacional são em grande parte ainda estudados, como se analisará a seguir.

3. AGROTÓXICOS

Os agrotóxicos são legalmente caracterizados no Brasil pelo art. 2º a Lei 7.802/89, conhecida como “Lei dos Agrotóxicos”, como produtos e agentes físicos, químicos ou biológicos cuja finalidade “seja alterar a composição da flora ou da fauna, a fim de preservá-las da ação danosa de seres vivos considerados nocivos” ou ainda “produtos empregados como desfolhantes, dessecantes, estimuladores e inibidores de crescimento” (Brasil, 1989).

Os pesticidas podem ser classificados, quanto ao organismo alvo, como herbicidas (destinados à eliminação de ervas daninhas), fungicidas (destinados à eliminação de fungos) ou inseticidas (quando têm por objetivo a morte de insetos). Além dessas três categorias principais, ainda há produtos voltados ao controle de ácaros (acaricidas), roedores (rodenticidas), algas (algicidas) e outros (Alonzo; Costa, 2019). Algumas substâncias têm a capacidade de atuar sobre mais de um dos grupos acima, como é o caso da abamectina, que é classificada como acaricida, inseticida e nematocida.

A grande variedade de substâncias abrigadas sob o termo “agrotóxicos” também pode ser explicitada pelos seus mecanismos de ação nos organismos-alvo. O Comitê de Ação a Resistência aos Herbicidas (2022) agrupa esses pesticidas em 17 grupos distintos, como o grupo dos inibidores da enzima Acetil-CoA carboxilase, dos inibidores da enzima glutamina sintetase e dos inibidores da formação de microtúbulos. Em relação aos fungicidas, o Comitê de Ação a Resistência aos Fungicidas (2020) lista 81 grupos modos de ação distintos agrupados em 14 supergrupos. A extensa diversidade dos agrotóxicos deriva das diferenças nas estruturas químicas de suas moléculas, além das combinações de dois ou mais ingredientes ativos nos produtos formulados e de outras substâncias adicionadas aos produtos a fim de melhorar suas propriedades. Essa mesma diversidade vai se espelhar nas consequências à saúde humana, como se verá adiante.

3.1 CONTEXTO HISTÓRICO E ECONÔMICO

A origem dos pesticidas modernos está associada à Primeira Guerra Mundial, primeiramente na necessidade de eliminar traças que devoravam provisões militares e controlar piolhos que se disseminavam nas movimentações de tropas e populações e que infestavam trincheiras e campos de prisioneiros, transmitindo doenças como o tifo. Concomitantemente ao desenvolvimento e produção do ácido cianídrico para aquela finalidade, o complexo industrial-militar alemão passou a desenvolver armas químicas fazendo uso de compostos e processos semelhantes (Szollosi-Janze, 2001). O Zyklon-B, por exemplo, foi desenvolvido a partir do ácido cianídrico na Alemanha em 1924 com a finalidade de inseticida. Vinte anos depois era usado em campos de concentração nazistas para extermínio humano (Hastings, 2012).

Após o fim da Segunda-Guerra Mundial, parte das indústrias químicas direcionaram seus processos originalmente criados com objetivos militares para a produção de pesticidas para agricultura. O diclorodifeniltricloetano (DDT), desenvolvido para eliminar insetos e utilizado na invasão da Birmânia pelos aliados, foi comercializado para a saúde pública e até para uso doméstico após 1945 (Alonzo; Costa, 2019).

No Brasil, o mercado de agrotóxicos formou-se entre os anos 1950 e 1970, em um contexto em que o Estado passava a adotar uma política que se entendia modernizadora da agricultura, estimulando a mecanização, a utilização de sementes híbridas e de insumos químicos. Nesse sentido, os governos atuaram na direção de isentar agrotóxicos de cobrança de impostos e disponibilizar linhas de crédito que incentivavam seu uso. Agrotóxicos importados, a partir de 1957, tinham seus impostos de importação reduzidos ou até zerados. Em 1959, esses produtos ficaram isentos de Imposto sobre Produtos Industrializados e em 1969 também foram isentos do Imposto sobre Circulação de Mercadorias (Pelaez *et al.*, 2015).

Esses processos aconteciam no contexto da “Revolução Verde”, conjunto de técnicas e produtos impulsionados a partir do início da Guerra Fria que identificavam na insegurança alimentar um combustível para a instabilidade política nos países do Terceiro Mundo. A fim de evitar o “avanço comunista” nesses países, a produtividade agrícola naqueles locais deveria ser maximizada com o uso de tecnologias que chegaram a ser descritas como “novas armas de guerra” contra o avanço de doutrinas de esquerda (Dutra; Souza, 2017).

Em 1975, com a implantação do Programa Nacional de Defensivos Agrícolas pela ditadura militar no poder à época, o Brasil alavancou a produção de agrotóxicos no

país, tendo aumentado a fabricação de herbicidas, por exemplo, de 828 toneladas em 1975 para 9.633 toneladas em 1979 (Lignani; Brandão, 2022).

O programa durou cinco anos e tinha como objetivo substituir importações de agrotóxicos aumentando a produção nacional por meio de financiamentos estatais e incentivos fiscais. Também teve como efeitos a construção da ideia de “uso seguro” dos pesticidas, tirando o foco da toxicidade intrínseca desses produtos e atribuindo a segurança de sua utilização ao agricultor. Os riscos associados à utilização dessas substâncias estariam controlados se as instruções dos fabricantes fossem seguidas, atribuindo a responsabilidade por eventuais intoxicações ao uso inadequado do veneno, ou seja, culpando a vítima (Lignani; Brandão, 2022).

O alto consumo de agrotóxicos no Brasil estaria intimamente relacionado com a atávica “vocação agrícola” do país. De acordo com Bombardi (2017), utilizando dados do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio, os produtos básicos superaram, a partir de 2010, os manufaturados nas exporta es do pa s³, invertendo a tendência que se observava desde o início dos anos 1980.

Em 2016, dentre os dez principais itens de exporta o brasileiros, sete eram produtos agropecuários. Em primeiro lugar, encontrava-se a soja (nas formas de grãos, farelo e  leo), epítome de um modelo de produ o voltado para o mercado exterior, que utiliza grandes propriedades rurais, faz uso de sementes geneticamente modificadas e utiliza agrotóxicos de maneira intensiva. O Brasil é um país que se desindustrializa indesejada e prematuramente (Morceiro; Guilhoto, 2023), ao mesmo tempo em o setor agroexportador de *commodities* ganha cada vez mais espaço na economia, vida pol tica⁴ e cultural⁵ do país.

Associado ao avanço da soja, o ingrediente ativo mais vendido no Brasil, de acordo com os dados de 2021⁶ é o herbicida glifosato, com 203,9 mil toneladas. O distante segundo lugar   ocupado pelo também herbicida 2,4-D, com 63,2 mil toneladas (Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis, 2022). Explica-se o grande volume de glifosato, principal ingrediente do produto Roundup, da Bayer, pelo fato de quase a totalidade da soja cultivada no país ser transgênica, geneticamente modificada com a tecnologia Roundup Ready (Costa; Santana, 2013).

3 Em participa o percentual por fator agregado.

4 No Senado Federal a bancada temática ruralista tinha 27 senadores em 2015, 39 em 2019 e chegou a 47 em 2023, ou seja, mais da metade dos 81 senadores se identifica formalmente com as pautas do agronegócio (Oliveira, 2023).

5 De acordo com a plataforma de streaming Spotify, os cinco artistas mais ouvidos em 2022 eram classificados como “sertanejos” (Ortega, 2022).

6 Os dados de 2021 são os mais recentes disponíveis.

O veneno, despejado na lavoura, elimina todas as ervas, exceto pela soja que teve seus genes modificados exatamente para resistir ao produto, o que garante eficiência máxima no controle de pragas ao sojicultor e, de modo proporcional, lucros ao laboratório⁷.

A série histórica de comercialização de agrotóxicos, com início em 2009, mostra uma curva ascendente de importação, produção nacional e comercialização de ingredientes ativos desses produtos, partindo de 306 mil toneladas em 2009 e chegando a 720 mil toneladas em 2021. É interessante, observar, contudo, a aceleração no crescimento da curva a partir de 2018, ano da eleição de Jair Bolsonaro à presidência. Estrategicamente ligado ao agronegócio exportador, seu governo (2019-2022) também se caracterizou pelo recorde histórico de aprovação de novos agrotóxicos no país, situação que ia ao encontro de demandas daquele setor. Entre 2019 e 2022, 2.182 agrotóxicos foram liberados, ante 1.269 no quadriênio anterior (Brasil, 2017). Como se pode observar do exposto, há uma grande dependência do agronegócio exportador brasileiro - e da própria economia do país, em consequência - em relação aos agrotóxicos. Esses produtos, hoje, alicerçam a produção dos mais relevantes itens de exportação do Brasil.

Os caminhos que trouxeram nossa sociedade até aqui, contudo, não são reflexo de um desenvolvimento científico, neutro, que propiciou aumentos sequenciais de safras de soja, milho, café e outras, mas, sim, como se expôs, o resultado de escolhas políticas adotadas e mantidas por grupos específicos, balizadas por contextos econômicos, militares e geopolíticos.

3.2 IMPLICAÇÕES DOS AGROTÓXICOS AGRÍCOLAS À SAÚDE OCUPACIONAL

O Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) do Ministério da Saúde aponta a ocorrência de 47.219 casos de intoxicações por agrotóxicos agrícolas no trabalho no período compreendido entre 2012 e 2022. Desse total, 1.713 pessoas morreram em decorrência dessas intoxicações (Brasil, 2023a).

É de se esperar que a quantidade real de casos de intoxicações por agrotóxicos no trabalho seja muito superior a esses dados oficiais, haja vista que, muitas vezes, o próprio intoxicado, principalmente em casos leves, não procura o sistema de saúde. Mas, ainda que exista a iniciativa por parte do trabalhador, há dificuldades

7 De acordo com reportagem do jornal Valor Econômico, de fevereiro de 2023, “as vendas da divisão de agronegócio da Bayer somaram 5,6 bilhões de Euros no quarto trimestre de 2022, um crescimento de 18,7 % em comparação com o mesmo período do ano anterior” (Pressinot, 2023).

metodológicas, analíticas e estruturais que contribuem para a subnotificação (Tosetto; Andrioli; Christoffoli, 2021).

Ainda de acordo com os dados do SINAN, 83,4% dos casos de intoxicações anteriormente mencionados referem-se a processos “agudos” e “agudos-repetidos”, ao passo em que os casos “crônicos” e “agudos sobre crônicos” representam apenas 2,7% das situações⁸.

Os mesmos fatores anteriormente citados que implicam na subnotificação de intoxicações por agrotóxicos em geral, também podem exercer influência sobre a notificação de casos crônicos em específico. Nesses casos, ainda há outros elementos que levam ao baixo número de casos oficiais de intoxicações crônicas relacionadas a pesticidas: o grande intervalo de tempo que pode ocorrer entre as exposições e os sinais e sintomas de adoecimento, e a inespecificidade dessas manifestações (Ródio; Rosset; Brandalize, 2021). Enquanto o trabalhador em intoxicação aguda por agrotóxicos procura o serviço médico horas depois da exposição, situação que permite um vínculo mais fácil e rápido entre sinais, sintomas e episódio de exposição, o trabalhador cronicamente exposto a pesticidas pode ter um câncer diagnosticado anos após deixar o trabalho que o levou à exposição (O’Malley, 2016).

Nesse sentido, vários estudos recentes apontam para efeitos crônicos graves na exposição a agrotóxicos. Monica Lopes-Ferreira *et al.* (2022), em estudo que analisou 51 artigos sobre impactos à saúde humana causados por agrotóxicos no Brasil entre 2015 e 2022, relata múltiplos efeitos tóxicos desses produtos, particularmente afetando trabalhadores rurais, induzindo anormalidades hematológicas, dano ao DNA, alteração de níveis de hormônios, infertilidade, abortos, malformação fetal, sintomas neurológicos que incluem tremores, fadiga, perda auditiva e efeitos psiquiátricos, doenças neurodegenerativas (esclerose lateral amiotrófica, Parkinson, Alzheimer), efeitos musculares e cardíacos, desenvolvimento de doenças relacionadas ao metabolismo (sobrepeso, perda de peso, resistência à insulina e até diabetes) e vários tipos de câncer. Os autores apontam ainda efeitos genotóxicos, com danos ao DNA e mudanças epigenéticas. A exposição simultânea a vários intoxicantes ainda potencializariam os efeitos dos pesticidas, principalmente “como catalisador ou efeito somatório para condições pré-existentes como dieta não-saudável, sedentarismo, tabagismo e alcoolismo”.

Gurgel (2017) relata, em estudo que analisou 37 artigos, a associação entre a exposição crônica a organofosforados e transtornos extrapiramidais como o

⁸ Do total de casos registrados, 8,9% não contavam com informação sobre tipo de exposição.

parksonismo. Um exemplo de agrotóxico organofosforado é o dimetoato, presente no Dimexion 400 ec, na quarta posição da Tabela 2. Ainda mais preocupante no que concerne ao controle de saúde ocupacional, o mecanismo de toxicidade que levaria a esse resultado seria não-colinérgico, ou seja, não envolveria a inibição da acetilcolinesterase, o que tornaria o exame complementar previsto na NR-7 incapaz de avaliar a exposição ou os efeitos relacionados à neurotoxicidade.

O Clorotalonil, fungicida que aparece na composição dos agrotóxicos Cerconil SC, Bravonil Ultrex e Ridomil Gold Bravo, respectivamente nas posições 1, 9 e 10 da Tabela 2, é classificado pela Agência Internacional em Pesquisa em Câncer como “possivelmente carcinogênico para humanos” (International Agency for Research on Cancer, 1999, p. 191). A Agência de Proteção Ambiental estadunidense classifica a substância da mesma forma (United States Environmental Protection Agency, 1999).

O mancozebe, fungicida presente na formulação do Ridomil Gold MZ, segundo produto comercial mais utilizado no caso em estudo, tem como contaminante e metabólito o etileno tioureia (ETU), substância associada a adenocarcinoma tireoidiano (O’Malley, 2016). A Agência de Proteção Ambiental estadunidense classifica o ETU como tóxico ao sistema endócrino e o associa a aumento de incidência de hiperplasia de tireoide (United States Environmental Protection Agency, 1991).

O glufosinato, por sua vez, princípio ativo do herbicida Finale, quinto produto mais utilizado de acordo com a Tabela 2, é relacionado à danos à fertilidade pela Agência Europeia de Produtos Químicos (European Chemicals Agency, 2023). Seu uso é proibido na União Europeia e no Reino Unido, assim como o mancozebe e o clorotalonil (Pesticide Action Network, 2022).

Como se pode observar a partir dos poucos dados aqui relatados, os efeitos crônicos da exposição ocupacional a agrotóxicos são graves, insidiosos e a multiplicidade dessas consequências vêm emergindo à medida que são submetidos a estudos mais aprofundados, o que exige uma atualização constante dos programas de gestão de saúde ocupacional.

A complexidade da tarefa de construir um programa de controle de saúde ocupacional para empresas que utilizam agrotóxicos aumenta quando se observa, a partir do exposto, que o médico responsável deve levar em conta não apenas as informações das fichas de dados de segurança dos produtos, mas também uma vasta e dispersa literatura técnica a fim de analisar os achados internacionais mais recentes sobre a toxicidade das substâncias, seus contaminantes, metabólitos e interações com outros pesticidas.

4. O CONTROLE MÉDICO OCUPACIONAL NAS NRS 31 E 7

A Norma Regulamentadora n. 7 (NR-7) é a norma do Ministério do Trabalho e Emprego que exige a elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) em todas as organizações que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Com redação original dada pela Portaria 3.214/1978, que instituiu as primeiras 28 normas regulamentadoras, naquele momento, sob o nome de “Exames Médicos”, a NR-7 limitava-se a exigir dos empregadores exames admissionais, periódicos e demissionais, além de alguns poucos exames complementares, como a “investigação radiológica”, por exemplo. Foi a partir de alteração provocada pela Portaria nº 24/1994 (Brasil, 1994) que a norma passou a exigir o PCMSO, programa que ia além dos exames médicos, e passava a contê-los dentro de um conjunto coordenado de ações de preservação de saúde ocupacional.

A partir daí, passava-se a exigir dos empregadores não só a submissão dos trabalhadores a exames médicos, mas a constituição de um verdadeiro programa de saúde ocupacional, que demandava caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce de agravos à saúde e a utilização de ferramentas epidemiológicas no controle médico.

Em relação ao caráter preventivo, reforçou-se que o foco do programa não deveria ser a doença ocupacional em si, mas sim o conhecimento dos fatores que podem levar ao adoecimento dos trabalhadores e a atuação nas fases subclínicas da doença. O aspecto epidemiológico, por sua vez, implica analisar os trabalhadores não só como indivíduos, mas como grupo populacional, fazendo uso de estudos retrospectivos, estudos de atestados de afastamento e análise de absenteísmo (Rocha, 2011).

Ao lado daquelas atualizações, o item 7.3.1 da norma, em sua alínea “a”, obrigava aos empregadores não só a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, mas também que se zelasse por sua eficácia.

A persecução de eficácia do programa é um requisito que, à primeira vista, pode parecer evidente e banal, mas que, contudo, pode ter sido uma das mais importantes inovações daquela revisão. É essa disposição que aproxima o PCMSO de um programa de gestão, uma vez que o termo “eficácia” remete à implementação de atividades planejadas e ao cumprimento de resultados planejados (Veloso, 2021), no qual se pode inferir, inclusive, a necessidade de o programa apresentar metas

quantitativas e verificáveis de redução de absenteísmo, doenças do trabalho e resultados anormais de exames complementares.

Todas as alterações posteriores da NR-7 mantiveram esse aspecto de programa de gestão do PCMSO, inclusive a redação atual, dada pela Portaria nº 6.734/2020, onde se inclui entre as diretrizes necessárias do programa o subsídio à “implantação e o monitoramento da eficácia das medidas de prevenção adotadas na organização” (Brasil, 2020).

A obrigação de se dar ao controle médico ocupacional o caráter de programa de gestão vem em linha com orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, já em 2001, em sua publicação *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems ILO - OSH 2001*⁹, prescrevia que o empregador deveria definir responsabilidades, obrigação de prestar contas e a autoridade para o desenvolvimento, implementação e operação do sistema de gestão de Segurança e Saúde do Trabalho (Fundacentro, 2005).

Tal orientação da OIT também se coloca ao lado da norma internacional de segurança e saúde no trabalho ISO 45001:2018 (Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional - requisitos com orientação para uso), que alicerça sua abordagem no conceito *Plan - Do - Check - Act* (PDCA), visando à melhoria contínua da gestão.

Uma gestão de saúde ocupacional que não tenha por característica seu viés preventivo, sua abordagem epidemiológica e seu caráter de programa de gestão vai se limitar a ser mera geradora de atestados e exames complementares para fins legais e, mais grave, expectadora do adoecimento dos trabalhadores (Rocha, 2011).

Ao contrário dos trabalhadores regidos pela CLT, os empregados rurais têm sua relação de emprego dirigida pela Lei 5.889/1973, e não dispõem de uma norma regulamentadora específica que balize seu controle médico ocupacional.

Diferentemente do que ocorre com os trabalhadores urbanos, há apenas uma norma, a NR-31, que tenta condensar em um único texto todas as disposições de segurança e saúde relacionadas ao trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura. Nesse sentido, os capítulos da referida norma regulamentadora têm a intenção de espelhar e adaptar cada uma das “normas urbanas” à perspectiva rural, como se observa, por exemplo, no item 31.4, sobre o Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural, que corresponde à NR-4, sobre os Serviços

⁹ Publicação traduzida para o português pela Fundacentro em 2005 sob o título de Diretrizes sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho.

Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, ou no item 31.8, sobre ergonomia, que tenta equivaler à NR-17.

As disposições sobre saúde ocupacional, por sua vez, encontram-se condensadas dentro do item 31.3, Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural, especificamente entre os subitens 31.3.6 e 31.3.12, que se limitam a exigir:

- a) O planejamento e a execução de ações de preservação de saúde ocupacional e prevenção e controle dos agravos decorrentes do trabalho (item 31.3.6 da NR-31);
- b) Que o planejamento e execução referidos sejam relacionados com os perigos identificados, e com as necessidades e peculiaridades das atividades rurais (item 31.3.6 da NR-31);
- c) Que o empregador garanta a realização de exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, mudança de risco ocupacional e demissional (item 31.3.7 da NR-31);
- d) Exames complementares em conjunto com os exames clínicos (item 31.3.7 da NR-31)
- e) Que os exames complementares devam ser selecionados, executados e interpretados de acordo com os anexos da NR 7, no que faz remissão, apenas neste ponto, à norma do controle médico ocupacional “celetista” (item 31.3.7.1 e subitens);
- f) A emissão de atestado de saúde ocupacional, seu conteúdo mínimo e entrega de cópia ao trabalhador (item 31.3.8 e subitens da NR-31);
- g) Medidas específicas em caso de constatação de ocorrência ou agravamento de doenças ocupacionais (item 31.3.11 da NR-31).

Como se pode observar, a gestão de saúde ocupacional na NR-31 faz menção, em seu primeiro item, ao caráter preventivo, ainda que de maneira pouco enfática, mas não à necessidade de abordagem epidemiológica. Da mesma forma, não há referência ao monitoramento da eficácia da gestão de saúde ocupacional. Ainda que esses dois aspectos não abordados pela norma possam ser interpretados como imperativos técnicos, fato é que não são expressamente exigidos na NR-31.

Ainda, há outras exigências da NR-7 que não encontram paralelo na norma rural. A NR-31 não expõe as diretrizes de sua gestão médica, não menciona a necessidade de inclusão de ações de vigilância passiva e ativa, não garante a inclusão de critérios de interpretação e planejamento de condutas relacionadas aos achados dos exames médicos, e nem obriga a elaboração de relatório anual analítico.

Como se pode observar, a gestão de saúde ocupacional na NR-31 não é apenas um texto resumido ou simplificado em relação à NR-7, mas sim um conjunto de obrigações que não dispõe das exigências mínimas que impulsionariam o empregador na direção da construção de um controle médico ocupacional para além daquele sepultado, no meio urbano, pela portaria SST n. 24/1994.

No mesmo sentido, o pouco detalhamento do texto normativo dificulta o trabalho da própria auditoria-fiscal trabalhista que, ao tentar fazer uma inspeção mais crítica e aprofundada, vê-se tolhida de instrumentos de sanção: a rigor, o que os breves itens da NR-31 podem estar determinando é um controle de saúde menos acurado, preventivo, racional e auditável do que aquele da NR-7, mesmo quando todas as características da exposição ocupacional a agrotóxicos exigiriam justamente o inverso. Haja vista que os efeitos crônicos dessas substâncias são insidiosos, múltiplos, de longo prazo, inespecíficos e que estão em constante atualização, seria compreensível que a NR-31 trouxesse exigências mais rigorosas que a NR-7, mas não o contrário. A NR-32 (Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde), por exemplo, norma regulamentadora setorial assim como a 31, reconhece a especificidade e complexidade da gestão de saúde dos trabalhadores expostos a agentes biológicos, químicos e físicos presentes em uma instalação de assistência à saúde e traz em seu texto tópico específico sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Assim, o item 32.2.3 da NR-32 não substitui nem suprime exigências da NR-7, mas traz várias determinações que se somam àquelas já contidas nessa norma.

Contudo, o item 31.2.1.1 da NR-31 expressamente afasta a aplicação integral da NR-7 nas atividades rurais quando afirma que nessas atividades somente se aplicará as disposições da NR-31 “salvo quando houver remissão expressa à aplicação de outras NR nesta norma”, o que permitiria, tão somente, a exigência dos exames complementares previstos nos Quadros 1 e 2 da NR-7, explicitamente mencionados no item 31.3.7.1 da NR-31.

Em suma, a NR-31 é ao mesmo tempo resultado da separação da legislação trabalhista rural e instrumento dessa mesma segregação, quando traz em seu corpo ferramentas jurídicas que possibilitam a perpetuação desse apartamento em prejuízo à saúde do trabalhador do campo.

Para compreender as razões dessa desarmonia de tratamentos, é necessária uma perspectiva histórica das discrepâncias entre as searas urbana e rural no que concerne à legislação trabalhista, o que será abordado no próximo tópico.

5. TRABALHADORES RURAIS E URBANOS: RAÍZES E CONSEQUÊNCIAS DA DIFERENCIAÇÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Hoje, no Brasil, as relações trabalhistas são reguladas principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho. O trabalho rural assalariado e subordinado, contudo, é majoritariamente disciplinado pela Lei 5.889/73. Essa diferenciação é resultado de um processo histórico atravessado por lutas populares e pressões de grupos políticos e econômicos em contextos que se iniciam em nosso passado colonial e seguem até os dias atuais.

Compreender os movimentos que construíram esse ambiente normativo trabalhista brasileiro pode contribuir para a superação do patamar mínimo - e insuficiente - exigido para o controle de saúde ocupacional na NR-31.

5.1 RAÍZES DE UMA EQUIPARAÇÃO INCOMPLETA

A história da origem do trabalho no campo no Brasil se confunde com a história da escravidão legalizada que perdurou até 1888. Ainda que a presença da mão de obra escrava tenha sido marcante no ambiente doméstico, na mineração e nos serviços urbanos, era na agricultura e na pecuária que a grande maioria dos cativos trabalhavam, uma vez que o sistema de plantagem era a espinha dorsal da sociedade escravista colonial (Gorender, 1988).

Até o final do século XVIII, aproximadamente quatro milhões de escravos africanos, em sua maioria do sexo masculino, foram trazidos ao Brasil e utilizados nas mais variadas atividades, com ênfase nos engenhos de açúcar e na mineração, submetidos a condições precárias de vida e vítimas dos mais variados tipos de violência constante (Fausto, 1995).

Trabalhando para seus senhores desde antes do sol nascer e até a noite na lavoura de cana-de-açúcar, nas plantações de café, nas estâncias e nos engenhos, sob o sol ou expostos ao calor de caldeiras e fornalhas e realizando tarefas fisicamente extenuantes, a vida útil de um escravizado não ia além dos 12 anos. Como não bastasse o penar do labor, ainda sofriam rotinas de castigos que tinham por principal função a submissão, o domínio, e o controle social, aspecto evidenciado pela

publicidade de sessões de açoite realizadas em pelourinhos instalados em praças públicas (Gomes, 2021).

Paralelamente ao trabalho totalmente submetido do escravizado no campo, Cardoso (1987) descreve importante aspecto da escravidão rural no Brasil. Em muitas situações historicamente documentadas, o proprietário rural cedia ao escravizado uma pequena parcela de terra, onde ele e sua família poderiam, aos domingos, plantar e colher para sua subsistência e até vender ao senhor eventuais excedentes de produção. Ao mesmo tempo em que esse sistema propiciava aos escravos uma complementação de sua alimentação e, no limite, até alguma acumulação de poupança, aliviava, ao menos parcialmente, o proprietário de seu dever de fornecimento de víveres mínimos. Essa parcela de autonomia concedida aos escravizados tinha a capacidade de aliviar tensões na relação senhor-escravo e acabou por constituir a formação de um “protocampesinato” dentro do sistema escravista.

Em que pese a lucratividade da escravidão no Brasil, motivo pelo qual sua prática foi mantida em vigência por longo período, houve uma série de acontecimentos vinculados à luta e pressão pela abolição da escravidão, em âmbito mundial e nacional, que culminaram na elaboração legislativa da Lei do Ventre Livre (1871), Lei dos Sexagenários (1885) e, por fim, quatro séculos de escravidão caracterizados pela ausência de garantia de direitos humanos básicos, exploração, violência e segregação racial e social, a abolição formal da escravatura somente ocorreu oficialmente em 1888, por meio da Lei Áurea.

Contudo, corroborando o entendimento de que o processo histórico é marcado não apenas por mudanças mas também por continuidades, a Princesa Isabel, em 3 de maio de 1888, já na iminência do fim da escravidão legalizada, em sua “fala do trono” que tratava da necessidade da extinção do elemento servil e, ao mesmo tempo, da importância de aperfeiçoar a “nossa legislação repressiva da ociosidade” (Terra, 2021, p. 156), transmite o caráter conservador da Lei Áurea, no sentido de que deveria ser controlado o trabalho e os trabalhadores, ainda que no contexto da abolição.

Foram implementadas medidas obrigando os libertos a trabalharem, por meio de contratos de trabalho mais rígidos ou pela repressão a uma suposta vadiagem associada aos africanos e seus descendentes, garantindo à classe senhorial a possibilidade de manter os libertos nas localidades em que trabalhavam. O Código Criminal de 1830, em seu artigo 295, já estipulava como “vadia” a pessoa que não tivesse uma ocupação honesta, “e útil, de que possa subsistir, depois de advertido pelo Juiz de Paz, não tendo renda suficiente” (Terra, 2021, p. 158).

Nesse sentido, em que pese a punição contra a vadiagem à população, a “liberdade” concedida aos escravos não estava vinculada à igualdade formal ou material com os demais brasileiros, pois não houve disponibilização de instrumentos de inclusão social ou qualquer outro tipo de amparo governamental, visto que tais pessoas não tinham efetivo acesso ao mercado de trabalho, educação ou sequer mudanças estruturais na sociedade (Gomes, 2022). Diante de tal contexto, diversos ex-escravizados retornaram às fazendas em busca de trabalho para sua subsistência mínima, ainda que por meio de acordos desiguais, convertendo-se em “trabalhadores rurais”, mas com resquícios intrínsecos à escravidão.

Além do paradigma racial da época, as autoridades brasileiras acreditavam que a população, majoritariamente composta por negros e mestiços, não estava apta a agir de forma autônoma, em consonância ao novo regime de trabalho que a República implantava, e que a economia nacional enfrentaria um problema de escassez de mão de obra. Para estimular a vinda dos imigrantes, criou-se a “imigração subvencionada”, com facilitação ou auxílio em dinheiro para compra de passagens e instalação inicial no país, financiados por fazendeiros e pelo governo, com locais e condições de trabalho previamente acordados (Fulgêncio, 2014).

Nesse período, houve o afluxo de 3,3 milhões de pessoas de diversas nacionalidades, das quais os imigrantes italianos corresponderam a 42% do total desse montante. Não por acaso, pois essa população era particularmente rural e mais pobre (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2007).

Os estrangeiros, contudo, tornaram-se alvos vulneráveis, num ambiente discriminatório e sem proteção legal, e começaram a buscar a justiça para solução dos conflitos que eventualmente surgiram. Apesar da existência de órgãos essenciais como o Conselho Nacional do Trabalho, primeiro órgão do Estado brasileiro a tratar de questões ligadas às relações de trabalho e previdência social, criado em 1923, as leis trabalhistas somente começaram a evoluir, paulatinamente, a partir da década de 1930 (Brasil, 2013).

Logo após a Revolução de 1930, Getúlio Vargas propõe “racionalizar” as relações de trabalho no campo a fim de solucionar um problema crescente de escassez de mão de obra nas fazendas de café, causada pelo encarecimento do trabalho migrante europeu. A regulação estatal intervencionista na forma de uma legislação que garantisse direitos sociais básicos ao trabalhador rural brasileiro o motivaria a aumentar sua produtividade, na visão do governo. A forte pressão contrária das oligarquias rurais regionais e os esforços necessários para estabilizar o regime após a Guerra Civil de

1932, no entanto, diminuíram o ímpeto do governo varguista em regular o trabalho rural (Welch, 2016).

Em 1º de maio de 1943, Vargas fez publicar o Decreto 5.412, a Consolidação das Leis do Trabalho, após décadas de manifestações, greves e lutas dos trabalhadores. Com regras de Direito Individual do Trabalho inspiradas nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho já existentes à época, e no Constitucionalismo Social representado pela Constituição do México de 1917 e pela Constituição alemã de Weimar de 1919, esse diploma legal reuniu, alterou e ampliou a legislação trabalhista esparsa já existente (Delgado, 2023).

Contudo, a CLT, em regra, não se aplicava aos trabalhadores rurais, como já alertava a alínea “b” de seu art. 7º. O princípio, no entanto, não era absoluto. Aos trabalhadores rurais estendiam-se expressamente alguns benefícios, tais como salário-mínimo, a obrigatoriedade da carteira profissional, a fixação da jornada de trabalho, aviso prévio, as férias e descansos remunerados, a proteção do trabalho do menor e a obrigatoriedade do contrato individual. Houve também a fixação do limite mínimo pago em dinheiro, que não deveria ser inferior a 30% (trinta por cento) do salário-mínimo fixado, quando houvesse o fornecimento *in natura* de uma ou mais das parcelas do salário-mínimo.

Essas disposições celetistas, ainda que poucas, encontravam grande resistência e eram amiúde descumpridas pelos empregadores rurais (Magalhães, 2022). Não havia, também, qualquer estrutura administrativa ou judiciária hábil a fiscalizar o cumprimento da lei. Nesse sentido, a sindicalização rural tampouco foi promovida ou regulamentada.

Ainda assim, a década de 1940 apresentou alguns avanços de natureza social para o campo, devido ao surgimento das primeiras leis voltadas para os trabalhadores rurais. Nos mesmos moldes de sindicalização no trabalho urbano, composto por sindicatos, federações e confederações, o Decreto-Lei 7.038/1944 dispôs sobre a sindicalização rural.

A Constituição de 1946 manteve no artigo 156 o mesmo objetivo da Constituição de 1934, no sentido de facilitar a fixação do homem no campo, de priorizar o cidadão brasileiro pobre em detrimento dos imigrantes e de aproveitar e colonizar as terras públicas. O artigo 157, inciso XII, garantia estabilidade “na empresa ou na exploração rural” e “indenização ao trabalhador despedido” (BRASIL, 2019).

Ainda assim, uma legislação trabalhista nacional abrangente e específica para o trabalhador rural só viria à luz 20 anos depois da decretação da CLT, durante o governo de João Goulart, com o Estatuto do Trabalhador Rural (ETR), a Lei 4.214 de

2 de março de 1963 (Brasil, 1963). O Estatuto inseria-se no contexto das Reformas de Base janguistas, que incluíam a Reforma Agrária, e de uma crescente mobilização política por direitos pelas Ligas Camponesas, em atuação sob o comando do deputado Francisco Julião, desde 1955.

De acordo com José Murilo de Carvalho (2021, p. 146), o Estado não se envolvia, por falta de força ou de vontade, nas relações de trabalho no campo desde 1888. Com o Estatuto do Trabalhador Rural, no entanto, os trabalhadores agrícolas, até então à margem da sociedade organizada, “emergiam da obscuridade e o faziam pela mão do direito de organização e num regime de liberdade política”.

Com 183 artigos, a Lei 4.214 limitava a jornada de trabalho a oito horas diárias, obrigava a concessão de descanso semanal remunerado, férias anuais de 20 dias úteis, incluía previsão de regulamentação de questões relacionadas à Segurança e Saúde do Trabalho, proibia o trabalho rural do menor de 18 anos “em lugar insalubre ou perigoso” e noturno, garantia aviso prévio, indenização na despedida sem justa causa, possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho e estabilidade decenária, entre outros avanços civilizatórios de que já gozavam, ao menos formalmente, os operários urbanos. A associação em sindicatos nos mesmos termos previstos na CLT para os demais setores produtivos também foi assegurada aos trabalhadores. Ao instituir o imposto sindical para financiar os sindicatos de trabalhadores e simplificar o processo de reconhecimento dessas instituições pelo Ministério do Trabalho, a legislação tendia a aumentar a participação política da classe trabalhadora rural nos debates públicos.

Esse movimento de conquista de direitos sociais por parte dos trabalhadores do campo, contudo, foi interrompido pelo golpe militar de 1964, apenas 13 meses depois da promulgação do ETR. Logo após o golpe, quase todos os dirigentes das ligas camponesas foram presos ou assassinados, dirigentes de sindicatos rurais de trabalhadores foram mortos, torturados, presos e perseguidos. No Nordeste, o Exército ocupou e interveio na maioria dos sindicatos (Carneiro, 2010).

Em 1973, o governo do General Médici sancionou, após açodada tramitação no Congresso, a Lei 5.889, em vigor até hoje, que ab-rogava o Estatuto, substituindo-o por um diploma legal de apenas 21 artigos que tinha por objetivo preparar a legislação trabalhista rural para que se adequasse às alterações liberalizantes anteriormente introduzidas na CLT pela ditadura militar, como o fim da estabilidade decenal e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e harmonizar essa mesma legislação com o Estatuto da Terra (Lei 4.504, de 30 de novembro de 1964), criando a figura do “operário do campo”, hierarquizando definitivamente as relações de

trabalho no campo, e apartando o trabalhador de relações com a terra como o uso, a posse e a detenção (Borges, 2019).

Finalizada a ditadura militar em 1985, a Constituição da República de 1988, a “Constituição Cidadã”, equiparou os direitos trabalhistas e previdenciários de trabalhadores rurais aos dos urbanos, dentre os quais o direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O prazo prescricional somente foi equiparado por meio da Emenda Constitucional 28/2000.

Em 1988 foi aprovada a Portaria nº 3.067, com estabelecimento de cinco Normas Regulamentadoras Rurais (Brasil, 1988), que foram substituídas pela Norma Regulamentadora nº 31, publicada através da Portaria n.º 86, de 3 de março de 2005 (Brasil, 2005), tendo sido resultado de reivindicações do movimento Grito da Terra Brasil, e sob influência da adoção, pela OIT, da Convenção 184 – Segurança e Saúde na Agricultura, em 2001.

A convergência definitiva inscrita no art. 7º da Constituição, contudo, não é materialmente observada. Como exemplo, a superexploração do trabalho, na forma do trabalho análogo ao de escravo¹⁰, é majoritariamente constatada no meio rural. No período de dez anos compreendidos entre 2013 e 2022, 75% dos trabalhadores encontrados nessa situação pela Auditoria-fiscal do Trabalho trabalhavam no campo¹¹. Como se observa a partir desse dado, em que pese a igualdade formal de direitos, a realidade do trabalhador rural no que diz respeito a concretização de direitos trabalhistas básicos, na terceira década do século XXI, ainda é qualitativamente muito distante do trabalhador urbano.

5.2 VIOLÊNCIA REPAGINADA: AGROTÓXICOS E NECROPOLÍTICA

Como se viu, a violência foi característica marcante das relações senhor-escravo que se perpetuou, ao menos no trabalho rural, para além do fim da escravidão, seja pelas milícias de jagunços dos coronéis ou por ação das Polícias Militares, como no caso dos 21 trabalhadores mortos no massacre de Eldorado do Carajás em 1996, a brutalidade no campo sempre contou com apoio direto do Estado Brasileiro, ou, ao menos, sua complacência. Para além da brutalidade propriamente dita, física, soma-se a violência da negação à propriedade da terra na forma da concentração fundiária.

10 Conforme definido pela Lei 10.803/2003, que alterou o art. 149 do Código Penal Brasileiro

11 De acordo com o Radar da SIT, foram resgatados 13.563 trabalhadores entre 2013 e 2022. Desses, 10.259 eram trabalhadores rurais e 3.304 trabalhadores urbanos. Durante todo esse período, apenas no ano de 2013 o número de trabalhadores resgatados no campo foi inferior ao das cidades (Brasil, 2023b).

Nesse contexto, a violência no campo, tolerada pelo Estado e a serviço da acumulação de capitais pelas classes proprietárias e rentistas, ganha mais uma camada, ainda que algo sutil: a utilização intensiva de agrotóxicos manuseados por trabalhadores com controle médico ocupacional insuficiente prescrito pela própria norma que deveria exigir um patamar mínimo de garantia de saúde do trabalhador, como se expôs anteriormente.

O Estado brasileiro, historicamente, parece traçar uma linha divisória, fazer um corte na sociedade brasileira, em ralação ao trabalho no eixo campo-cidade: os trabalhadores rurais parecem ser menos dignos do cuidado estatal de maneira que sua vida e sua saúde valeriam menos que a de um trabalhador urbano. Essa racionalidade se aproxima do racismo de Estado de Michel Foucault (2010), em que o racismo é meio para fragmentar o tecido social entre grupos que devem viver e grupos que devem morrer.

Mbembe (2018) retoma Foucault e vai além, correlacionando passagens históricas, explicitando a evolução tecnológica dos meios de matar, cada vez mais “civilizados”, para eliminar diversas pessoas em um espaço curto de tempo, com o intuito de eliminar o inimigo e, assim, preservar a soberania do Estado. A “instrumentalização generalizada da existência humana” pode ser relacionada ao trabalho, na medida em que se subjugam o trabalhador a meios degradantes de trabalho e/ou em situações que o vulnerabilizam pela redução de custos com questões essenciais à sua saúde e segurança em prol da obtenção de lucro e potencialização de resultados.

A relação entre agrotóxicos e necropolítica, no contexto brasileiro, é apontada por pesquisadores que evidenciam que a liberação recorde de agrotóxicos entre 2019 e 2020, bem como a flexibilização do uso e registro desses produtos, desvela-se como prática necropolítica do Estado, na medida em que expõe populações já vulnerabilizadas a um número crescente de pesticidas ao mesmo tempo em que lhes nega proteção estatal (Gurgel; Guedes; Friedrich, 2021).

Torre e Amarante (2022) vão no mesmo sentido, apontando o modelo de agronegócio químico-dependente como produtor de uma sociedade e meio ambiente doentes, “quimicalizados”, e como componente central de uma lógica necropolítica.

Desse modo, o histórico explicitado acerca do incremento da utilização de agrotóxicos para potencialização de resultados e, conseqüentemente, do proveito econômico, se insere em um panorama de perpetuação de violências contra os trabalhadores rurais do Brasil, cuja origem remonta à escravidão colonial.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar o controle médico ocupacional sobre efeitos crônicos relacionados à exposição a agrotóxicos em dez estabelecimentos rurais inspecionados pela Auditoria-fiscal do Trabalho em 2023. Nenhum dos programas de gestão de saúde ocupacional analisados mostrou ser capaz de rastrear e detectar precocemente agravos à saúde, detectar exposições excessivas, ou atender a outros requisitos básicos de um programa desse tipo.

Contudo, demonstramos que a própria norma que estabelece as condições mínimas da gestão de saúde ocupacional no campo, a NR-31 em seus itens 31.3.6 a 31.3.12, dificulta o trabalho do auditor em exigir um programa eficaz ao não trazer em seu texto as mesmas exigências da NR-7, a norma regulamentadora que disciplina o controle médico ocupacional de atividades “urbanas”. A gestão de saúde exigida para os empregados rurais não é uma versão resumida ou simplificada da NR-7, mas qualitativamente inferior e incapaz de promover prevenção em saúde em frente a agentes químicos tão diversos e complexos quanto os agrotóxicos utilizados na floricultura.

Foi exposto que os caminhos que levaram o Brasil ao posto de um dos maiores consumidores de pesticidas no mundo não foram ocasionais, mas resultados de escolhas feitas pelos grupos no poder dentro de determinados contextos econômicos, militares e geopolíticos.

Os agrotóxicos acabam por representar mais um episódio na longa lista de violências perpetradas ou tolerados pelo Estado contra o trabalhador do campo. Antes, como escravo colonial, foi vítima de toda a sorte de sevícias e desumanizado; hoje, como trabalhador rural, é brutalizado de maneira mais sutil e a longo prazo quando é exposto a produtos cujos efeitos crônicos à saúde são graves, e sob suposta proteção de dispositivos normativos de segurança e saúde no trabalho incompletos e ineficazes. Não sem motivo, o panorama apresentado aproxima-se da necropolítica de Achille Mbembe, onde o poder estatal escolhe um grupo de pessoas para “fazê-las morrer”.

Isto posto, a fim de propor uma solução para o problema que possibilite a Auditoria-fiscal do Trabalho a atuar mesmo na insuficiência de regulamentação normativa para o controle médico ocupacional na NR-31, cabe analisar a situação à luz dos Direitos Humanos.

De acordo com Silva (2007, p. 26), os Direitos Humanos devem ser tratados como valores fundamentais de todo e qualquer sistema jurídico, “por expressarem valores imprescindíveis à existência da pessoa humana e ao desenvolvimento de sua

personalidade” e o Direito à Saúde se insere nesse conjunto, constituindo-se como um dos bens mais relevantes a serem protegidos pela legislação.

De fato, a Saúde é Direito Fundamental inscrito no art. 6º da Constituição da República de 1988 e está presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em decorrência do Direito à Vida, expresso em seu art. 3º, e no Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), em seu art. 10º.

Já o Direito à Saúde do Trabalhador, espécie do gênero Direito à Saúde encontra-se positivado no art. 7º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (PIDESC), no art. 7º do Protocolo de San Salvador, e na Convenção 155 da OIT. Recentemente a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em sua 110ª Sessão, em junho de 2022, alçou o ambiente de trabalho seguro e saudável como seu quinto princípio fundamental (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2022). Pasqualetto (2021) ainda mostra que 25 outras convenções do órgão têm a Saúde e Segurança do Trabalhador como tema central e 33 convenções abordam o tema lateralmente.

Contudo, como se expôs neste estudo de caso, os itens 31.3.6 a 31.3.12 da NR-31 não são capazes de garantir a concretização a esses direitos, ao menos no que diz respeito à exposição ocupacional a agrotóxicos.

Por outro lado, o Direito à Igualdade encontra-se no art. 5º, caput, da Constituição e igualmente expressado em diversos diplomas de Direito Internacional. Tendo-se exposto anteriormente que os motivos para a diferenciação das legislações protetivas aos trabalhadores urbanos e rurais são fundados em um passado colonial escravista e em uma discriminação estatal que dele decorre e legitima a violência contra o trabalhador do campo, deve-se interpretar as exigências da NR-7 como patamar mínimo a partir do qual qualquer programa de gestão de saúde ocupacional, inclusive em atividades rurais, deve partir. Esta norma, mais detalhada em diretrizes e obrigações, tem mais capacidade de concretizar o Direito à Saúde que os itens 31.3.6 a 31.3.12 da NR-31.

De fato, a relevância que deve ser dada ao Direito à Saúde no ordenamento jurídico brasileiro deve possibilitar que exigências para além do texto da NR-7 sejam feitas sempre que as condições de fato assim exigirem, no sentido de materializar, de fato, o Direito à Saúde. Como possíveis exemplos, citamos a necessidade de aprovação prévia, por parte do médico do trabalho, de novos agrotóxicos a serem introduzidos no estabelecimento e a justificativa técnica de utilização de pesticidas banidos fora do Brasil.

Enfim, não são observados quaisquer impeditivos de ordem técnica para a implementação da NR-7 na atividade rural que foi objeto deste estudo de caso. Estabelecimentos que se utilizam de alta - e cara - tecnologia química para defender suas flores de insetos e fungos não podem opor argumentos vagos como as “especificidades do trabalho no campo” para não fazer uso de medidas de controle médico ocupacional equivalentes às do meio urbano. Outros estabelecimentos rurais, de outras atividades, também não deverão encontrar justificativas técnicas para a não observação da NR-7. Se o “Agro é tech, é pop, é tudo”, também deverá ser capaz de promover medidas de saúde compatíveis com a posição que ele deseja ocupar na sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

ALONZO, Herling Gregório Aguilar; COSTA, Aline de Oliveira. **Bases da toxicologia ambiental e clínica para atenção à saúde.** Exposição e intoxicação por agrotóxicos. 1. ed. São Paulo: Hucitec, 2019.

BOMBARDI, Larissa Mies. **Geografia do uso de agrotóxicos no Brasil e conexões com a união europeia.** São Paulo: FFLCH - USP, 2017.

BORGES, Alexandre Walmott. **O castigo de latona: as estratégias da ditadura militar para os direitos sociais do trabalhador rural: do Estatuto do Trabalhador Rural do governo João Goulart, de 1963, ao Estatuto do Trabalhador Rural de Emílio Médici, de 1973.** 2019. 569 f. Tese (Doutorado em História) - Universidade Federal de Uberlândia, 2019.

BRASIL. **Lei nº 4.214 de 2 de março de 1963.** Dispõe sobre o "Estatuto do Trabalhador Rural". Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4214-2-marco-1963-353992-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 6 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria 3.067 de 12 de abril de 1988.** Aprova as Normas Regulamentadoras Rurais. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1988/portaria_3-067_nrr_revogada.pdf. Acesso em 6 set. 2023.

BRASIL. **Lei 7.802 de 11 julho de 1989.** Dispõe sobre a pesquisa, a experimentação, a produção, a embalagem e rotulagem, o transporte, o armazenamento, a comercialização, a propaganda comercial, a utilização, a importação, a exportação, o destino final dos resíduos e embalagens, o registro, a classificação, o controle, a inspeção e a fiscalização de agrotóxicos, seus componentes e afins, e dá outras

providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17802.htm. Acesso em 6 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 24 de 29 de dezembro de 1994**. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1994/portaria_24_aprova_nr_07_e_altera_nr_28-doc.pdf. Acesso em 7 set 2023.

BRASIL. Ministério da Agricultura e Pecuária. **Agrotóxicos** - informações técnicas. 10 fev. 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/insumos-agropecuarios/insumos-agricolas/agrotoxicos/informacoes-tecnicas>. Acesso em 11 jul. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 86 de 3 de março de 2005**. Aprova a Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2005/portaria_86_nr_31_rural.pdf. Acesso em 15 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Os imigrantes no Brasil, a transição para o século XX e suas consequências para as relações de trabalho. **Labor Memória Viva do TST**, n. 5, 2013. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/10157/3600569/Labor+12.pdf>. Acesso em 8 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalho rural: entre conquistas e desafios. 24 maio 2019. Disponível em <https://www.tst.jus.br/-/trabalho-rural-entre-conquistas-e-desafios>. Acesso em 15 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Portaria nº 6.734 de 9 de março de 2020. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2020/portaria_seprrt_6-734_altera_a_nr_07.pdf. Acesso em 7 set 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças e Agravos de Notificação** - 2007 em diante (SINAN). 2023. Disponível em: <https://datasus.saude.gov.br/aceso-a-informacao/doencas-e-agravos-de-notificacao-de-2007-em-diante-sinan/>. Consulta em 14 jul. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portal da Inspeção do Trabalho. **Radar SIT**: painel de informações e estatísticas sobre a Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em 7 set. 2023.

CARNEIRO, Ana. **Retrato da Repressão Política no Campo** – Brasil 1962-1985 – Camponeses torturados, mortos e desaparecidos. Brasília: MDA, 2010.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 27^a Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

COMITÊ DE AÇÃO A RESISTÊNCIA AOS FUNGICIDAS. **FRAC Classification of Fungicides**. 2020. Disponível em https://www.frac-br.org/_files/ugd/6c1e70_af87611de3ca44eb97834ce14fc3973c.pdf. Acesso em 7 set 2023.

COMITÊ DE AÇÃO A RESISTÊNCIA AOS HERBICIDAS. **Classificação dos herbicidas quanto ao mecanismo de ação**. Paulínia: HRAC, 2022. Disponível em <file:///C:/Users/marco.tiburzio/Downloads/Folder%20classifica%C3%A7%C3%A3o%20dos%20herbicidas.pdf>. Acesso em 7 set 2023.

COSTA, Nilson Luiz; SANTANA, Antônio Cordeiro de. Poder de mercado e desenvolvimento de novas cultivares de soja transgênicas e convencionais: análise da experiência brasileira. **Rev. Cienc. Agrar.**, v. 56, n. 1, p. 61-68, jan./mar. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho no Brasil: formação e desenvolvimento - Colônia, Império e República**. São Paulo: Editora Jus Podivm, 2023.

DUTRA, Rodrigo Maciel Soares; SOUZA, Murilo Mendonça Oliveira de. Cerrado, revolução verde e evolução do consumo de agrotóxicos. **Soc. & Nat.**, Uberlândia, v. 29, n. 3, set. 2017.

EUROPEAN CHEMICALS AGENCY. **Substance Infocard**. Ammonium 2-amino-4-(hydroxymethylphosphinyl)butyrate. 6 set. 2023. Disponível em <https://echa.europa.eu/pt/substance-information/-/substanceinfo/100.071.466>. Acesso em 6 set. 2023.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1995.

FOUCAULT, Michel. **Em defesa da sociedade**. 2. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010.

FULGÊNCIO, Rafael Figueiredo. O paradigma racista da política de imigração brasileira e os debates sobre a “Questão Chinesa” nos primeiros anos da República. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, n. 202, 2014. Disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/503045/RIL202.pdf?sequence=8>. Acesso em 25 set. 2023.

FUNDACENTRO. **Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2005.

GOMES, Laurentino. **Escravidão: da corrida do ouro em Minas Gerais até a chegada da corte de dom João ao Brasil**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2021.

GOMES, Laurentino. **Escravidão: da independência do Brasil à Lei Áurea**. Rio de Janeiro. Globo Livros, 2022.

GORENDER, Jacob. **O escravismo colonial**. 5. ed. São Paulo: Ática, 1988.

GURGEL, Aline do Monte. **Efeitos neurotóxicos dos agrotóxicos organofosforados e o sistema de regulação estatal: da dúvida científica à ocultação de perigo para a saúde humana**. Doutorado em Saúde Pública do Instituto Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz. Recife, 2017.

GURGEL, Aline Monte; GUEDES, Clenio Azevedo; FRIEDRICH, Karen. Flexibilização da regulação de agrotóxicos enquanto oportunidade para a (neco)política brasileira: avanços do agronegócio e retrocessos para a saúde e o ambiente. **Desenvolv. Meio Ambiente**, Vol. 57, p.135-159, jun. 2021.

HASTINGS, Max. **Inferno: o mundo em guerra**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2012. 533 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Brasil: 500 anos de povoamento**. Rio de Janeiro: IBGE, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS. Painéis de informações de agrotóxicos. Disponível em <https://www.gov.br/ibama/pt-br/assuntos/quimicos-e-biologicos/agrotoxicos/paineis-de-informacoes-de-agrotoxicos/paineis-de-informacoes-de-agrotoxicos#Painel-comercializacao>. 29 nov. 2022. Acesso em 11 jul. 2023.

INTERNATIONAL AGENCY FOR RESEARCH ON CANCER. **Iarc monographs on the evaluation of carcinogenic risks to Humans**. França: IARC, v. 73, 1999. Disponível em: <https://publications.iarc.fr/Book-And-Report-Series/Iarc-Monographs-On-The-Identification-Of-Carcinogenic-Hazards-To-Humans/Some-Chemicals-That-Cause-Tumours-Of-The-Kidney-Or-Urinary-Bladder-In-Rodents-And-Some-Other-Substances-1999>. Acesso em 08 jun. 2023.

LIGNANI, Leonardo de Bem; BRANDÃO, Júlia Lima Gorges. A ditadura dos agrotóxicos: o Programa Nacional de Defensivos Agrícolas e as mudanças na produção e no consumo de pesticidas no Brasil, 1975-1985. **História, Ciências, Saúde - Manguinhos**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 2, abr. 2022.

LOPES-FERREIRA, Mônica, *et al.* Impact of pesticides on human Health in the last six years in Brazil. **Int. J. Environ. Res. and Public Health**, v. 19, 2022.

MAGALHÃES, Renan Vinicius. **História do estatuto do trabalhador rural: embates políticos na configuração da extensão da legislação trabalhista ao campo no Brasil (1960-1963)**. Tese (doutorado em História). Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal de Ouro Preto. Mariana, 2022.

MBEMBE, Achille. **Necropolítica: biopoder, soberania, estado de exceção e política de morte**. São Paulo: n-1 edições, 2018.

MORCEIRO, Paulo César; GUILHOTO, Joaquim José Martins. Desindustrialização setorial e estagnação de longo prazo do setor manufatureiro brasileiro. **Revista de Economia Política, São Paulo**, v. 43, n. 2, abr. 2023.

OLIVEIRA, Thaísa. Bancada ruralista cresce no Senado e tenta aprovar PL dos agrotóxicos e marco temporal. **Folha de São Paulo**. 7 jun. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ambiente/2023/06/bancada-ruralista-cresce-no-senado-e-tenta-aprovar-pl-dos-agrotoxicos-e-marco-temporal.shtml>. Acesso em 08 jun. 2023.

O'MALLEY, Michael A. Pesticidas. *In*: LADOU, Joseph; HARRISON, Robert (org.) **Current Diagnóstico e Tratamento - medicina ocupacional e ambiental**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155 - Segurança e saúde dos trabalhadores**. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em 08 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Resolution on the inclusion of safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work**. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848632/lang--en/index.htm. Acesso em 08 jun. 2023.

ORTEGA, Rodrigo. Marília Mendonça é a artista mais ouvida no Spotify no Brasil em 2022. **G1**. 30 nov.2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/pop-arte/musica/circuito-sertanejo/noticia/2022/11/30/marilia-mendonca-e-a-artista-mais-ouvida-no-spotify-no-brasil-em-2022.ghtml>. Acesso em 08 jun. 2023.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Proteção da Saúde e Segurança do Trabalhador. Influência do Direito Internacional. São Paulo: Almedina, 2021.

PELAEZ, Vitor Manoel et al. A (des)coordenação de políticas para a indústria de agrotóxicos no Brasil. **Rev. Bras. Inov.**, Campinas, v. 14, n. esp., p. 153-178, jul. 2015.

PESTICIDE ACTION NETWORK. PAN International Consolidated List of Banned Pesticides. 2022. Disponível em <https://pan-international.org/pan-international-consolidated-list-of-banned-pesticides/>. Acesso em 6 set. 2023.

PRESSINOT, Fernanda. Vendas da divisão agrícola da Bayer cresceram 274,6% em 2022, para 25,2 bi de euros. **Valor Econômico**, São Paulo, 28 fev. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/agronegocios/noticia/2023/02/28/vendas-da-divisao-agricola-da-bayer-cresceram-2746percent-em-2022-para-252-bi-de-euros.ghtml>. Acesso em 08 jun. 2023.

ROCHA, Luiz Antônio Rabelo. **PCMSO** - Teoria e prática. São Paulo: Ltr, 2011.

RÓDIO, Graziela Rodrigues; ROSSET, Isac George; BRANDALIZE, Ana Paula Carneiro. Exposição a agrotóxicos e suas consequências para a saúde humana. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 8, p. 1-30, jul. 2021.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, São Paulo, n. 31, p. 109 - 137, 2007.

SZOLLOSI-JANZE, Margit. Pesticides and war: the case of Fritz Haber. **European Review**, v. 9, n. 1, p. 97-108, 2001.

TERRA, Paulo Cruz. Racismo, trabalho e ociosidade no processo de abolição: o Brasil e o Império Português numa perspectiva global (1870-1888). **Rev. Bras. Hist.** São Paulo, v. 41, n. 88, 2021.

TORRE, Eduardo; AMARANTE, Paulo. Saúde mental, direitos humanos e justiça ambiental: a ‘quimicalização da vida’ como uma questão de violação de direitos humanos decorrente da intoxicação institucionalizada. **Saúde Debate**, v. 46, n. especial 2, p. 327-344, jun. 2022.

TOSETTO, Eleonora Escobar; ANDRIOLI Antônio Inácio; CHRISTOFFOLI, Pedro Ivan 2021. Análises das causas das subnotificações das intoxicações por agrotóxicos na rede de saúde em município do Sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 26, n. 12, dez. 2021.

UNITED STATES ENVIRONMENTAL PROTECTION AGENCY. **Integrated Risk Information System (IRIS)**. Chemical Assessment Summary. Ethylene

thiourea (ETU). 1991. Disponível em https://iris.epa.gov/static/pdfs/0239_summary.pdf. Acesso em 0 set. 2023.

UNITED STATES ENVIRONMENTAL PROTECTION AGENCY. Reregistration Eligibility Decision (RED) Chlorothalonil. 1999. Disponível em <https://archive.epa.gov/pesticides/reregistration/web/pdf/0097red.pdf>. Acesso em 6 set. 2023.

VELOSO, Gustavo Franco. **A gestão do PCMSO**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2021.

WELCH, Clifford Andrew. Vargas e a reorganização da vida rural no Brasil (1930 – 1945). **Revista Brasileira de História**. São Paulo, v. 36, n. 71, 2016.

Data de submissão: 31/10/2023

Data de aprovação: 12/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Quando o sonho se transforma em pesadelo: Graves violações a direitos humanos de adolescentes e jovens atletas de futebol

When a dream turns into a nightmare: Serious human rights violations of adolescents and young football athletes

Lucilene Pacini

Auditora-Fiscal Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará – UFPA. <https://orcid.org/0009-0003-4427-7909>

Gerson Muniz Rabelo

Auditor-Fiscal Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará – UFPA. <https://orcid.org/0009-0006-5053-8177>

RESUMO: O trabalho infantil, em condições análogas às de escravo e o tráfico de pessoas são problemas reais em diversas atividades em todo mundo, inclusive no esporte. No caso específico do futebol essas graves violações aos direitos humanos podem estar presentes na etapa de formação de crianças, adolescentes e jovens jogadores, a partir da exploração da vulnerabilidade econômica, social, em razão da pouca idade do atleta, mantido em vínculo informal, em ambiente inseguro, sem condições de alojamento e treinamento, em situação de negligência, longe do convívio familiar e da educação formal. Este artigo tem como finalidade identificar os fatores que podem contribuir à caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo e ao tráfico de pessoas, no caso de crianças, jovens e adolescentes atletas de futebol. Como metodologia, utilizamos a análise qualitativa de um caso concreto, bem como pesquisa aos parâmetros normativos e bibliografia sobre o tema. A relevância do caso escolhido, que trata da caracterização, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, do trabalho infantil, em condições análogas às de escravo e do tráfico de pessoas envolvendo

adolescentes e jovens atletas de futebol, justifica-se pela insuficiência de estudos na área, pelo pequeno histórico de atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho e pela escassa bibliografia sobre o tema. Diante do que foi analisado, verificamos a necessidade de olhar, sob a ótica do direito do trabalho e dos direitos humanos, para as relações de trabalho envolvendo adolescentes e jovens atletas de futebol, e de se buscar formas de prevenir essas graves violações de direitos.

Palavras-chave: trabalho desportivo no futebol, trabalho infantil, trabalho análogo ao de escravo, tráfico de pessoas.

ABSTRACT: Child labor, in conditions like slavery and human trafficking are real problems in various activities around the world, including sport. In the specific case of football, these serious human rights issues can be present in the training stage of children, adolescents, and young players, based on the exploitation of economic and social vulnerability, due to the young age of the athlete, maintained in the informal bond, in unsafe environment, without accommodation and training conditions, in a situation of neglect, far from family life and formal education. This article aims to identify the factors that can contribute to the characterization of work in conditions like slavery and human trafficking, in the case of children, young people and adolescent football athletes. As a methodology, we used a qualitative analysis of a specific case, as well as research into normative parameters and bibliography on the topic. The relevance of the chosen case, which deals with the characterization, by the Labor Tax Audit, of child labor, in conditions like slavery and human trafficking involving adolescents and young football athletes, is justified by the lack of studies in the area, due to the small history of the Labor Tax Audit and the scarce bibliography on the subject. In view of what has been analyzed, we see the need to look, from the perspective of labor law and human rights, at work relationships between adolescents and young football athletes, and to look for ways to prevent these serious rights violations.

Keywords: sports work in football, child labor, slavery, people traffic.

1. INTRODUÇÃO

O Brasil é tido como o país do futebol. Milhares de crianças, adolescentes e suas famílias sonham com a profissionalização no esporte; em situação de vulnerabilidade, em razão da condição econômica e social, e mais suscetíveis devido à pouca idade, acabam aceitando (e convencendo suas famílias a aceitarem) propostas de “captadores”,

“olheiros”, “treinadores” e “empresários”, que geralmente envolvem colocação em time de futebol expressivo, treinamento e alojamento em locais distantes da origem e da família, e que visam a obtenção de lucros sobre possíveis contratos e/ou negociações no mercado do futebol. Mas não visam só isso. Verifica-se a obtenção de lucros pelos “captadores” e “olheiros” nos testes realizados pelos atletas e nos valores cobrados pela alimentação, alojamento e treinamentos de atletas, que geralmente não observam a legislação que trata da profissionalização dos atletas em formação no esporte.

Em pesquisa a notícias sobre o tema na internet, se verifica que a manutenção de jovens, adolescentes e crianças em alojamentos superlotados, improvisados, e com precárias condições de conservação, limpeza, saúde, segurança, privacidade e de alimentação, pelo país, é algo muito comum. No entanto, na maioria das vezes, por se tratar de algo relacionado à atípica atividade laboral no futebol, não é tratado como uma violação às normas de proteção do trabalho.

O caso escolhido para nossa análise trata do resgate de jovens e adolescentes atletas de futebol do trabalho escravo contemporâneo e do tráfico de pessoas. Justifica-se pelo pequeno histórico de atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho e pela escassa bibliografia sobre o tema. Frente ao caso concreto, a falta de expertise da Auditoria-Fiscal do Trabalho, e a insuficiência de estudos que aprofundassem o tema causou muitas inquietações e dúvidas na equipe de fiscalização, da qual participou a coautora desse trabalho. Embora houvesse a certeza da fraude, do engano, da exploração e das condições inadequadas de alojamento, alimentação, saúde e segurança, a dúvida que pairava era sobre a existência de relação de trabalho que justificasse a atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho e o resgate dos atletas das condições análogas às de escravo.

Embora o trabalho infantil no futebol seja objeto de estudo, nota-se certa lacuna em relação à análise das condições de recrutamento, trabalho e alojamento a que são submetidos adolescentes e jovens atletas e no que toca as intersecções com o trabalho em condições análogas às de escravo e com o tráfico de pessoas. Assim, o objetivo desse estudo de caso é buscar identificar os indicadores que podem contribuir à caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo e do tráfico de pessoas, no caso de crianças, adolescentes e jovens atletas de futebol.

Busca-se também, a partir da análise da Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, também conhecida por “Lei Pelé”, da Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023, que instituiu a Lei Geral do Esporte e da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), entender em que circunstâncias a prática desportiva no futebol pode ser considerada uma atividade laboral; quando configura o trabalho infantil, em razão do descumprimento da idade mínima e a possibilidade de enquadramento da Lista das

Piores Formas de Trabalho Infantil (“Lista TIP”) anexa ao Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008; analisar os indicadores previstos no Anexo II da Instrução Normativa nº 02 do Ministério do Trabalho e Previdência, de 08 de novembro de 2021 (IN 02/2021), que podem contribuir à caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo; e, por fim, com base no Protocolo de Palermo, instituído pelo Decreto nº 5.017, de 12 de março de 2004, verificar a possibilidade do enquadramento no crime previsto no Art. 149-A, do Código Penal, que é o tráfico de pessoas.

O presente trabalho foi realizado mediante análise qualitativa de um caso único (Yin, 2001; Machado, 2017), considerando sua representatividade dentre os casos de resgate realizados pela Inspeção do Trabalho. Seu desenvolvimento se deu a partir da análise do Relatório de Fiscalização e dos Autos de Infração elaborados pela equipe de fiscalização – pesquisa documental (Silva, 2017), além de pesquisa aos parâmetros normativos e bibliografia sobre o tema. A problemática aqui exposta cruza quatro temáticas: o trabalho na atividade desportiva no futebol, o trabalho infantil, o trabalho em condições análogas às de escravo e o tráfico de pessoas.

2. APRESENTAÇÃO DO CASO

Em meio à Copa do Mundo do Qatar, Auditores-Fiscais do Trabalho da Gerência Regional do Trabalho de Lajeado/RS, resgataram, no início de dezembro de 2022, 07 (sete) jovens e adolescentes de condições análogas à escravidão no município de Teutônia/RS. O caso foi amplamente divulgado na mídia local (Globo, 2022).

Os Auditores-Fiscais do Trabalho constataram que jovens e adolescentes de outros estados (PA, MG e SC) eram aliciados por captadores (“olheiros”) que prometiam oportunidade de formação e profissionalização em clube de futebol no interior do Estado do RS. Aos atletas, que eram contatados pelos captadores em processos seletivos, competições ou via redes sociais, era prometido alojamento, alimentação, estrutura para treinos, a participação no Campeonato Gaúcho promovido pela Federação Gaúcha de Futebol e a colocação em clubes de futebol expressivos. Na origem, os atletas efetuavam o pagamento e taxa de inscrição, parte destinada ao captador, e parte destinada ao suposto clube no município de Teutônia. Arcavam com os custos do deslocamento. E ainda deveriam arcar com o custo mensal de R\$ 700,00 (setecentos reais) pelo alojamento, alimentação e treinamento.

A esse quadro se somou a contratação de pessoa suspeita de crimes de estelionato, roubo e assédio sexual, com ampla divulgação na internet, e sempre envolvendo jovens e adolescentes que sonhavam com a profissionalização no futebol. O suspeito

foi contratado para captar atletas, administrar o alojamento, que na época contava com cerca de 22 atletas, muitos deles com idades entre 13 e 16 anos, e treinar o time que compunha a categoria sub-17.

A Auditoria-Fiscal do Trabalho foi acionada após a intervenção de força-tarefa da qual participaram a Vigilância Sanitária, a Vigilância em Saúde do Trabalhador, o CREAS, o Conselho Tutelar e a Polícia Civil, que culminou na interdição da cozinha do alojamento e no abrigo dos menores de 18 (dezoito) anos, conforme pedido formulado pela Promotoria de Justiça de Teutônia e determinação da Juíza da 2ª Vara Judicial de Teutônia. Três adolescentes foram encaminhados para um abrigo do município e os demais permaneceram no alojamento sem condições financeiras de retornar aos locais de origem, no interior do Rio Grande do Sul, Pará e Minas Gerais.

A Auditoria-Fiscal do Trabalho entendeu que os jovens e adolescentes estavam em situação trabalhista irregular e que foram vítimas das condições degradantes de trabalho, que configuram o trabalho em condições análogas às de escravo, e do tráfico de pessoas. O suposto clube se valia da vulnerabilidade econômica e social desses atletas e de suas famílias, e lançava mão de práticas enganosas com vistas à exploração laboral. Também não cumpria os requisitos mínimos previstos na legislação trabalhista para contratar, manter em alojamento e formar atletas para o futebol.

A associação foi notificada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho a efetuar o pagamento das verbas rescisórias e a devolução dos valores cobrados de forma indevida dos atletas, no valor total de R\$ 38.728,95. Os jovens e adolescentes receberam três parcelas do Seguro-desemprego do Trabalhador Resgatado, além do custeio da viagem de retorno a seus locais de origem.

3. TRABALHO NA ATIVIDADE DESPORTIVA DO FUTEBOL: FRAUDE À CONDIÇÃO DE ATLETA EM FORMAÇÃO E AO VÍNCULO DE EMPREGO

No caso concreto, a Auditoria-Fiscal do Trabalho entendeu que o clube fiscalizado não cumpria os requisitos mínimos - previstos na legislação que disciplina as relações de trabalho no desporto - para contratar, manter em equipe própria e em alojamento, e formar atletas para o futebol, o que significava fraude à condição de atleta em formação, trabalho infantil e, somado à presença dos elementos fáticos-jurídicos do vínculo empregatício, fraude ao vínculo de emprego.

Na época da ação fiscal, a legislação aplicada ao desporto profissional e semiprofissional era a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998 (“Lei Pelé”).

Atualmente, aplica-se também a Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023, que instituiu a Lei Geral do Esporte.

A Lei Pelé (BRASIL, 1998) e a Lei Geral dos Esportes (BRASIL, 2023) regulamentam as relações de trabalho desportivas em seus aspectos peculiares e específicos, sem que isso signifique o afastamento da legislação celetista, sobretudo quando constatados os elementos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo de emprego, como no caso concreto se constatou.

A Lei Pelé (BRASIL, 1998) estabelece, em seu art. 3º, alterado pela Lei nº 13.155, de 04.08.2015, que o desporto pode se manifestar nas seguintes formas: desporto educacional, desporto de participação, desporto de rendimento e desporto de formação. Já a Lei Geral do Esportes (BRASIL, 2023), em seu Art. 4º, divide a prática esportiva em três níveis distintos: formação esportiva, excelência esportiva e esporte para toda a vida.

O “desporto educacional” e o “desporto de participação”, assim como a “formação esportiva” e “o esporte para toda a vida”, pelas características e finalidades explicitadas na legislação, são praticados com foco no lazer, atividades educativas, culturais e lúdicas, aquisição de hábitos saudáveis ao longo da vida e no desenvolvimento pleno do ser humano, não apresentando, por si só, pertinência com o universo do direito do trabalho.

De forma oposta, a prática desportiva observada no caso concreto era marcada pela seletividade – participação em testes e “peneiras” em outros estados e seleção por um “captador” ou “olheiro” para entrada no clube. Era também marcada pela hipercompetitividade: o clube participava das principais competições a que estava habilitado a participar buscando títulos e visibilidade no mundo do futebol. Dessa forma, não se tratava de “escolinha de futebol” com vistas ao lazer, treinamento e integração social dos jovens e adolescentes locais, o fim realmente colimado era puramente econômico: encontrar e lapidar talentos para compor equipe, e, futuramente, auferir lucros a partir de seu trabalho e da intermediação de contratos de trabalho, situação que se enquadrava, perfeitamente, nas modalidades “desporto de rendimento” ou “excelência esportiva”.

E, considerando essas manifestações identificadas é que foram aplicadas ao caso concreto as demais regras previstas na Lei Pelé, a exemplo da idade mínima, formalização de contrato especial de trabalho desportivo ou de contrato como atleta não profissional em formação e a observância dos requisitos para enquadrar-se como entidade formadora de atletas. Ademais, devido à presença dos elementos fático-

jurídicos componentes da relação de emprego, quais sejam trabalho não eventual, prestado *intuitu personae* (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação e onerosidade (Delgado, 2023, pg.335) aplicou-se também a legislação celetista.

Os 7 (sete) atletas de futebol resgatados não possuíam contratos formalizados com o clube de futebol – fossem contratos especiais de trabalho desportivo, fossem contratos como atletas não profissionais em formação. Um dos atletas, com 15 anos, somente poderia ter sido contratado como atleta não profissional em formação; atletas com 16, 17, 19 e 20 anos, poderiam ter sido mantidos como atletas não profissionais em formação ou com contratos especiais de trabalho desportivo; e os atletas com 22 e 23 anos, deveriam ser mantidos com contrato especiais de trabalho desportivo ou contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

O labor desportivo é permitido a partir de 16 anos. Todavia, a legislação admite a figura do atleta não profissional em formação a partir dos 14 anos. Consoante disposto no art. 29, § 4º, a Lei Pelé (e previsto de forma similar na Lei Geral dos Esportes):

Art. 29. A entidade de prática esportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos. e

§ 4o O atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes.

A legislação que regulamenta o desporto permite a celebração de contrato formal entre a entidade formadora e o adolescente ou jovem com idade entre 14 anos e 20 anos, tendo como objeto sua formação desportiva, mas sem a caracterização de vínculo empregatício, ainda que se trate de uma relação de trabalho *latu sensu*. A relação que se estabelece entre a entidade de prática desportiva formadora e o atleta não profissional em formação possui natureza jurídica de direito laboral, ainda que a legislação expressamente afaste a existência do vínculo empregatício, quando cumpridos os requisitos nela previstos.

Todavia, para que restasse caracterizada a regularidade da condição de atleta em formação, o clube deveria preencher os requisitos previstos no art. 29, §§ 2º e 3º da Lei Pelé. São eles: I - forneça aos atletas programas de treinamento nas categorias de base e complementação educacional; e II - satisfaça cumulativamente os seguintes

requisitos: a) estar o atleta em formação inscrito por ela na respectiva entidade regional de administração do desporto há, pelo menos, 1 (um) ano; b) comprovar que, efetivamente, o atleta em formação está inscrito em competições oficiais; c) garantir assistência educacional, psicológica, médica e odontológica, assim como alimentação, transporte e convivência familiar; d) manter alojamento e instalações desportivas adequados, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade; e) manter corpo de profissionais especializados em formação técnico-desportiva; f) ajustar o tempo destinado à efetiva atividade de formação do atleta, não superior a 4 (quatro) horas por dia, aos horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, além de lhe propiciar a matrícula escolar, com exigência de frequência e satisfatório aproveitamento; g) ser a formação do atleta gratuita e a expensas da entidade de prática esportiva; h) comprovar que participa anualmente de competições organizadas por entidade de administração do desporto em, pelo menos, 2 (duas) categorias da respectiva modalidade desportiva; e i) garantir que o período de seleção não coincida com os horários escolares.

Ocorre que o clube não preenchia os requisitos previstos em lei, senão vejamos: não ofertava complementação educacional; a formação dos atletas não era gratuita, era onerosa: cada atleta efetuava pagamentos mensais pelo treinamento, alojamento, alimentação, jogos, transporte, e, à parte, pela academia, caso quisesse frequentar; não era garantida assistência educacional, psicológica, médica e odontológica, nem a convivência familiar; nenhuma avaliação médica da saúde dos atletas era realizada; nem o alojamento era mantido em condições adequadas de alimentação e salubridade, nem as instalações desportivas eram adequadas (campos de futebol públicos, de uso coletivo, esburacados, sem iluminação, sem marcação, sem disponibilização de água potável, etc.); inexistência de corpo de profissionais especializados em formação técnico desportiva, com treinos curtos e pouco efetivos. Ademais, não havia a inscrição do atleta, nem participação de, pelo menos, duas competições organizadas por entidade de administração do desporto. O descumprimento da legislação específica que versa sobre a formação de atletas nos desportos e que, a nosso ver, injustamente, afasta os direitos trabalhistas e previdenciários que fariam jus, conduz à caracterização do vínculo empregatício.

No caso concreto, os jovens e adolescentes através da passagem pelo clube buscavam a realização do sonho de profissionalizarem-se no mundo do trabalho do futebol. O clube, por outro lado, utilizava-se de suas equipes de futebol – formada por atletas selecionados, contratados e mantidos em alojamento à sua disposição para treinamentos, seleções e competições - para crescer no meio esportivo e revelar talentos. E, nesse sentido, foi possível identificar de forma clara os elementos fático-

jurídicos componentes da relação de emprego: prestação por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Os jovens e adolescentes, pessoas físicas, participaram de testes e “peneiras” em outros estados e foram selecionados por um “captador” ou “olheiro” para entrada no clube, ou ainda foram contatados através das redes sociais, para, em razão de suas próprias habilidades, fazerem parte do clube, treinarem e participarem das competições, conforme deliberação de seu administrador, não podendo se fazer substituir por qualquer outra pessoa.

A atividade desenvolvida era permanente, não eventual. Nenhuma pactuação temporalmente delimitada havia sido firmada. Não se tratava de um time formado para uma única disputa. Os jovens e adolescentes foram contratados para comporem equipe - em outra localidade/estado - visando a participação em competições a que o clube estava habilitado a participar e que pudessem dar visibilidade a ele e aos atletas; apesar da precariedade, possuía uma estrutura montada para o recebimento de atletas (alojamento), dirigentes e treinamentos diários (ainda que pouco efetivos). Os atletas participavam de competições com jogos no município sede e em outros municípios do estado do Rio Grande do Sul.

Em relação à onerosidade, talvez o requisito com maior grau de dificuldade em sua configuração, em razão da ausência de remuneração, importante mencionar que o objetivo do clube era puramente econômico: encontrar, formar equipe e treinar talentos para, futuramente, auferir lucros a partir de seu trabalho; obter bons resultados nas competições que dessem visibilidade ao clube e aos atletas (e com isso conseguir patrocínio ou bons contratos para os atletas e, por consequência para o clube). E, enquanto esse resultado não era obtido, o clube, para a manutenção do negócio e da sua própria renda, transferia – de forma indevida – o ônus de sua atividade econômica aos atletas, através da cobrança de valores referentes a taxa de captação, inscrição no clube, inscrição em jogos, treinamentos, alojamento e alimentação.

Já o objetivo dos atletas era a carreira no futebol: compor uma equipe, ter visibilidade e conseguir contratos de trabalho em outros clubes expressivos. Ainda que não houvesse uma contrapartida financeira imediata (e isso também configura parte da proposta enganosa e um dos indicadores das condições degradantes), a expectativa era o recebimento de valores expressivos pelo sucesso no futebol. Do contrário, jovens e adolescentes não viajariam milhares de quilômetros e deixariam suas residências e famílias apenas por lazer, hobby e/ou participarem de time e competições amadoras, “escolinha de futebol” ou então jogarem “peladas”.

Três atletas ainda mantinham vínculo de emprego com fábrica de calçados e frigorífico. Ocorre, contudo, que esses vínculos eram secundários. Apenas existiam em razão da necessidade de obtenção de recursos financeiros para custear os treinamentos e alojamento/alimentação indevidamente cobrados pelo clube.

Delgado (2023, pg.343-344), ao se referir ao elemento da onerosidade, explica que sua análise envolve uma dimensão objetiva e uma dimensão subjetiva. No plano objetivo a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. Já no plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa) conferida pelas partes – em especial o prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho. Assim, configurado estará o elemento da onerosidade caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado.

E em relação à subordinação, os atletas estavam sob o comando do dirigente/treinador, que definia as regras do alojamento, os horários e locais dos treinos, os jogos e competições que cada um participaria, as posições e táticas em jogo adotadas, e inclusive punia os atletas que não compareciam nos treinos, mantendo-os no banco de reservas. No caso verifica-se a presença de todas as dimensões da subordinação (Delgado, 2023, pg.348): clássica (treinador direcionava o modo de realização da atividade laborativa), objetiva (completa integração dos atletas nos fins e objetivos da atividade desenvolvida) e estrutural (ainda que não recebessem ordens diretas, os atletas acolhiam estruturalmente a dinâmica de organização e funcionamento do clube).

Os atletas não exerciam a atividade desportiva com facultatividade; não detinham liberdade para definir seus treinamentos, preparação física e as partidas de futebol/competições das quais participavam, sujeitando-se necessariamente às ordens e regras impostas pelo clube, isto é, a relação de trabalho ocorria de forma subordinada e sujeita às diretrizes e comandos do empregador.

4. TRABALHO INFANTIL

Por força da Constituição federal, a proteção especial e prioritária da criança e do adolescente perpassa todo o ordenamento jurídico brasileiro, trazendo regramentos específicos, a fim de possibilitar o pleno desenvolvimento do ser humano. A regulação do trabalho traz diversos dispositivos que permitem ou proíbem o labor de

acordo com as faixas etárias, tipos e condições de trabalho, cujo descumprimento caracteriza trabalho proibido e, muitas vezes, ato de exploração (Santana, 2022).

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, estabeleceu a idade mínima para o trabalho em dezesseis anos, salvo aqueles que se encontrem na condição de aprendiz, sendo o limite mínimo de idade fixado em quatorze anos, bem como proíbe o trabalho noturno, insalubre e perigoso antes dos dezoito anos.

No que diz respeito às normas nacionais e internacionais que formam o sistema de proteção da infância e juventude, destacam-se o Estatuto da Criança e do Adolescente e as Convenções nº 138 e nº 182 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. A Convenção nº 182 da OIT trata da necessidade de adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil, dentre as quais “práticas análogas à escravidão” e “tráfico de pessoas”.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu art. 67, inciso III, estabelece que é vedado “Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental”, o trabalho “realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social”. No mesmo sentido, a Lista das Piores Formas do Trabalho Infantil (“Lista TIP”) anexa ao Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, veda o trabalho em locais “prejudiciais à moralidade” e menciona aqueles com “exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais”.

A pessoa contratada para treinar a categoria de atletas denominada “sub-16”, e administrar o alojamento, era suspeita e investigada por diversos delitos em várias oportunidades – no Rio Grande do Sul e em outros estados - envolvendo crianças e adolescentes atletas de futebol. Possuía antecedentes por estelionato, estelionato mediante abuso de confiança, violação sexual mediante fraude, estupro de vulnerável, lesão corporal e ato obsceno.

Além de administrar de forma irresponsável o alojamento, principalmente no que toca a alimentação dos atletas, também havia relatos sobre a confecção de documentos de identidade falsificados e a manutenção de drogas no alojamento.

O clube, ao contratar pessoa de conduta não ilibada e de comportamento, no mínimo, reprovável e inadequado, para ser a autoridade e zelar pela vida, educação, saúde e segurança daqueles que acolhia e pelos quais se responsabilizava, mantinha os jovens e adolescentes em possível situação de risco, de negligência, principalmente em

relação à alimentação; expostos a possíveis abusos físicos, psíquicos e sexuais, e com prejuízos em seu desenvolvimento moral e social.

Na contramão da legislação de proteção ao trabalho do adolescente – que proíbe o trabalho noturno para menores de 18 (dezoito) anos, e, por analogia, também o pernoite em alojamento da empresa, fora do domicílio e/ou longe dos pais ou responsáveis, a legislação desportiva autoriza o alojamento de adolescentes a partir de 14 (quatorze) anos, desde que cumpridos os requisitos nela contidos.

Nesse sentido, a análise da legislação desportiva revelou que o não cumprimento dos requisitos mínimos previstos para formação de adolescentes por si só configura a sujeição à condição degradante, que é uma das modalidades do trabalho escravo contemporâneo e considerada uma das piores formas de trabalho infantil. Isso porque a Lei Pelé (BRASIL, 1998) e a Lei Geral dos Esportes (BRASIL, 2023) relacionam os requisitos mínimos para uma entidade formar, alugar, acolher adolescentes e jovens entre 14 e 20 anos, considerando o princípio da proteção integral introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Constituição Federal (BRASIL, 1988) e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 1990), e considerando a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

5. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: CONDIÇÕES DEGRADANTES

O trabalho escravo contemporâneo avilta a dignidade da pessoa humana e constitui flagrante desrespeito às normas de proteção do trabalho. As normas de proteção ao trabalhador encontram-se positivadas na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos tratados e convenções internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, na Constituição Federal do Brasil (BRASIL, 1988), na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), entre outros.

Dentre os tratados e convenções internacionais de direitos humanos que o Brasil é signatário e que visam à abolição da escravidão em todas suas formas, mencionamos as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e 105 (Decreto nº 58.822/1966), a Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, também denominada “Pacto de San Jose da Costa Rica”, ao qual o Brasil fez sua adesão em 28/05/1992, ratificando-a através do Decreto nº 678/1992.

Dentre os princípios e direitos fundamentais do trabalho adotados em 1998 como parte da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estão cinco categorias: - liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; - a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; - a abolição efetiva do trabalho infantil; - a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação; - saúde e segurança no trabalho.

Somam-se aos instrumentos internacionais, a legislação brasileira, que tutela de forma objetiva a dignidade da pessoa humana, os direitos humanos, a igualdade das pessoas, os valores sociais do trabalho e a proibição da tortura e do tratamento desumano ou degradante. O conceito de trabalho análogo à de escravo, bem como sua vedação no território nacional, decorrem, portanto, dos preceitos da Constituição Federal.

No art. 149 do Código Penal, por sua vez, encontra-se a tipificação do crime de reduzir alguém à condição análoga à de escravo. O artigo inclui as quatro condutas que, em conjunto ou isoladamente, configuram o crime. São elas: Submeter o trabalhador a trabalhos forçados, submeter o trabalhador a jornada exaustiva, sujeitar o trabalhador a condições degradantes de trabalho, restringir, por qualquer meio, a locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com o empregador ou com o preposto.

Cumpram-se ressaltar que as quatro fórmulas previstas no “caput” do Art. 149 são independentes entre si. Vale dizer: a ocorrência de qualquer delas, conjunta ou isoladamente, tem o condão de configurar a prática do ilícito penal. A alteração do Art. 149, pela Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003, significou ampliação do tipo penal, deixando evidente que o bem jurídico a ser tutelado não era apenas a liberdade, mas também a dignidade da pessoa humana. De acordo com: José Claudio Monteiro de Brito Filho:

Verificando a nova redação do artigo 149, do Código Penal, observa-se que o trabalho em condições análogas à de escravo deve ser considerado gênero, do qual o trabalho forçado e o trabalho em condições degradantes são espécies. Não é somente a falta de liberdade de ir e vir, o trabalho forçado, então, que agora caracteriza o trabalho em condições análogas à de escravo, mas também o trabalho sem as mínimas condições de dignidade.

Na esfera administrativa, a Instrução Normativa nº 2, de 08 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, em seu capítulo V, define as modalidades do trabalho realizado em condições análogas às de escravo, e disciplina os procedimentos a serem adotados pela Inspeção do Trabalho quando verificada tal condição. São consideradas, de acordo com o Art. 23, as seguintes modalidades de

sujeição do trabalhador às condições análogas às de escravo: trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante de trabalho, restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; e a retenção no local de trabalho em razão de cerceamento do uso de qualquer meio de transporte, manutenção de vigilância ostensiva e apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

O conceito do trabalho em condições análogas às de escravo ou simplesmente trabalho escravo contemporâneo é amplo: envolve tanto a restrição da liberdade, quanto a negação da dignidade do trabalhador. E não se refere a uma condição permanente (escravo como um atributo da pessoa), mas um contexto de opressão, exploração e violência situacionais caracterizados por quatro componentes (concomitantes ou não): condições degradantes, jornadas exaustivas, servidão por dívida e/ou trabalho forçado (Leao e Siebert, 2021, pg. 5885).

A caracterização, na esfera administrativa, do trabalho em condições análogas à de escravo é competência da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Atualmente, a Instrução Normativa nº 2 relaciona, em seu Anexo II, indicadores de cada uma das modalidades do trabalho análogo à de escravo que têm sido fundamentais à configuração da prática, bem como à uniformização da conduta da Inspeção do Trabalho.

Na esfera administrativa, a Instrução Normativa nº 2 define, em seu Art. 24, condição degradante de trabalho como “qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho”. E no rol de indicadores, não exaustivo, são relacionadas situações envolvendo locais de trabalho, alojamentos/moradias, inexistência de medidas de saúde e segurança no trabalho, ausência de remuneração e agressões físicas/morais no contexto da relação de trabalho.

As condições degradantes de trabalho seriam péssimas condições de trabalho, que além de estarem em desacordo com o contido nas normas de proteção do trabalho, estão longe do patamar mínimo civilizatório de humanidade e dignidade que se espera existente numa relação de trabalho. Há o desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador à higiene, saúde, segurança, moradia, alimentação e privacidade. No caso do trabalho infantil, há desrespeito aos direitos fundamentais das crianças e adolescentes.

Embora haja quem diga que trabalho escravo infantil seja “toda e qualquer forma de trabalho exercido por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima legal permitida para o trabalho” (Silva, 2010, p.12), entende-se que ocorre quando marcado pelas condutas tipificadas no art. 149 do Código Penal Brasileiro. Nesse sentido, entende-se

como trabalho escravo as circunstâncias em que a criança, ou o adolescente, é submetida a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva ou condições degradantes ou que tenha, para a obtenção de sua força de trabalho, restringidas suas possibilidades de locomoção (Silva, 2018, p.219).

Camargo de Melo, para descrever as condições degradantes de trabalho relaciona, acertadamente, péssimas condições de trabalho e de remuneração com restrições à autodeterminação do trabalhador. Depois indica, a título de exemplo, algumas situações em que se verificam o trabalho degradante, como: a intermediação fraudulenta do trabalho; a submissão a condições precárias pela falta ou pelo inadequado fornecimento de boa alimentação e água potável; a existência de alojamentos sem condições mínimas; o não fornecimento dos instrumentos para o trabalho e dos equipamentos de proteção individual; o não cumprimento da legislação que rege o trabalho humano etc. (Camargo de Melo apud Brito Filho, 2013, p.77).

E de fato, foi o que se constatou no caso em análise. A começar pelo não cumprimento dos direitos humanos e fundamentais direcionados à proteção das crianças e adolescentes, dentre os quais também estão a profissionalização, e da legislação que rege o trabalho dos atletas em formação, bem como aos direitos humanos e fundamentais do trabalhador, dentre os quais o direito ao meio ambiente laboral saudável e seguro.

Foram identificados os seguintes indicadores (previstos no Anexo II da IN 02/2021) da sujeição dos atletas de futebol à condição degradante de vida, trabalho e alojamento: alojamento sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade e conforto (item 2.6 do Anexo II da IN 02/2021); local para preparo e tomada de refeições sem condições de higiene e conforto (itens 2.14 e 2.15 do Anexo II da IN 02/2021); estabelecimento de sistemas remuneratórios que por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada (item 2.22 do Anexo II da IN 02/2021).

De acordo com o item 24.7.1 da Norma Regulamentadora – NR-24, aprovada pela Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, e que estabelece condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, “Alojamento é o conjunto de espaços ou edificações, composto de dormitório, instalações sanitárias, refeitório, áreas de vivência e local para lavagem e secagem de roupas, sob responsabilidade do empregador, para hospedagem temporária de trabalhadores”.

O alojamento que acolhia os atletas estava sob responsabilidade do clube de futebol. Além do fornecimento das refeições, também deveria ser sua a responsabilidade pela manutenção da limpeza de toda estrutura do alojamento. Em se tratando de alojamento de adolescentes – algo que deveria ser exceção considerando a privação do convívio familiar e pela condição peculiar de pessoa em processo de desenvolvimento – a responsabilidade em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade era ainda maior.

De forma oposta, a inspeção constatou que o alojamento não era mantido em boas condições de limpeza e higiene. A limpeza dos cômodos – aqui incluídos dormitórios, banheiro e cozinha – era realizada pelos próprios atletas, já que o empregador não se responsabilizava por ela (não fazia, nem contratava outro trabalhador para fazê-lo). Não havia coleta de lixo diária, lavagem de roupa de cama, manutenção das instalações e/ou renovação de vestuário de camas e colchões no alojamento, ficando tudo a cargo dos próprios atletas.

Os dormitórios do alojamento também não atendiam ao previsto na NR-24 (BRASIL, 1978): superlotados; beliches estavam dispostos em uma sala, local de passagem para os demais cômodos da casa, não sendo portanto um “quarto”; possuía apenas uma instalação sanitária para um grupo superior a 10 (dez) atletas alojados; não eram fornecidos lençóis, fronhas, cobertores e travesseiros limpos e higienizados adequados às condições climáticas (cada atleta deveria trazer suas roupas de cama) e não possuía armários (os pertences dos atletas ficavam dentro de suas malas ou então espalhados aleatoriamente sobre as camas, sob as camas, ou pequenos móveis improvisados nos locais).

Quanto à alimentação, os relatos dos atletas era do não fornecimento de todas as refeições prometidas por falta de alimentos ou pela falta de preparo por quem era o responsável; a manutenção para o consumo de pães velhos, duros e/ou mofados, sendo que esse era um dos principais alimentos fornecidos; o fornecimento de refeições pouco variadas, não balanceadas, pobres em nutrientes, geladas ou mal preparadas. O preparo das refeições para o coletivo, especialmente o jantar, era realizado pelos próprios atletas adolescentes, e em cozinha e com métodos de conservação dos alimentos inadequados.

No imóvel havia uma piscina com água sem tratamento químico, e água também acumulada em lonas no pátio. Conforme registro da Vigilância Sanitária Municipal, larvas do mosquito *Aedes aegypti*, transmissor da dengue, foram encontradas no local, situação que colocava em risco a saúde dos atletas que ali se encontravam alojados, bem como da população de forma geral.

Sobre as questões de segurança do alojamento, verificou-se que recipientes de gás liquefeito de petróleo (botijões de gás) eram mantidos em área interna, junto ao local de instalação de fogões (não havia instalação adequada em área externa e ventilada), e que nem mesmo extintores de incêndio havia no imóvel.

O incêndio que culminou no óbito de 10 (dez) atletas da categoria de base do Flamengo, no “Ninho do Urubu” - Rio de Janeiro, no ano de 2019, com idades entre 14 e 16 anos, trouxe à tona a necessidade de se voltar especial atenção às condições de saúde e segurança dos locais em que adolescentes são alojados.

Em relação à Lei Pelé (BRASIL, 1998), a Lei Geral dos Esportes (BRASIL, 2023) avançou no sentido de responsabilizar a organização esportiva formadora e seus dirigentes pelos prejuízos causados a atletas em formação que decorram de falhas de segurança nos locais de treinamento e nos alojamentos, bem como por se responsabilizarem pela segurança e integridade física do atleta em formação durante o período em que estiverem sob sua responsabilidade, em suas instalações ou em outro local.

Também estabeleceu, no Art. 101, que aos atletas em formação são garantidos os seguintes direitos, além dos existentes na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), e na Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013 (Estatuto da Juventude): I - participação em programas de treinamento nas categorias de base; II - treinamento com corpo de profissionais especializados em formação técnico-esportiva; III - segurança nos locais de treinamento; IV - assistência educacional, complementação educacional e auxílio com material didático-escolar; V - tempo, não superior a 4 (quatro) horas diárias, destinado à efetiva atividade de formação do atleta; VI - matrícula escolar; VII - assistência psicológica, médica, odontológica, farmacêutica e fisioterapêutica; VIII - alimentação suficiente, saudável e adequada à faixa etária; IX - garantia de transporte adequado para o deslocamento de ida e volta entre sua residência e o local de treinamento.

E consta no Art. 101, § 1º, que quando o atleta em formação morar no alojamento, a organização esportiva deverá também proporcionar: I - instalações físicas certificadas pelos órgãos e pelas autoridades competentes com relação à habitabilidade, à higiene, à salubridade e às medidas de prevenção e combate a incêndio e a desastres; II - assistência de monitor responsável durante todo o dia; III - convivência familiar; IV - participação em atividades culturais e de lazer, nos horários livres; V - assistência religiosa àqueles que a desejarem, de acordo com suas crenças.

Diante da nova legislação, entendemos que o descumprimento aos requisitos previstos na Lei Pelé para atuar como entidade formadora, notadamente àqueles que

se referem às condições de alojamento e alimentação, e a não observância ao conjunto de regras introduzidas na Lei Geral dos Esportes e que visam à saúde e segurança dos adolescentes e jovens atletas em formação, constituem fortes indicadores de possível submissão às condições degradantes de trabalho.

Ainda como indicador da condição degradante, foi identificado que o sistema remuneratório adotado transferia ilegalmente o ônus e dos riscos da atividade econômica aos jovens e adolescentes atletas de futebol que – indevidamente – arcavam com os custos do alojamento, da alimentação, da academia (caso quisessem frequentar), a inscrição nos campeonatos, a compra dos uniformes para treinos e jogos, o transporte para os jogos e até a arbitragem, quando o jogo era em casa. O objetivo do fiscalizado era o clube de futebol, porém sem outras fontes de recursos e renda, transferia aos próprios atletas os valores da manutenção de seu negócio.

Por fim, também entendemos como condição degradante de trabalho os seguintes indicadores classificados pela IN 02/2021 de possível submissão a trabalhos forçados, e que serão a seguir objeto de análise: tráfico de pessoas (item 1.1 do Anexo II da IN 02/2021), a arregimentação de trabalhador por meio de falsas promessas no momento do recrutamento (item 1.2 do Anexo II da IN 02/2021) e a exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas (item 1.5 do Anexo II da IN 02/2021).

6. TRÁFICO DE PESSOAS

De acordo com o Art. 3 do Protocolo de Palermo, instituído pelo Decreto nº 5.017, de 12 de março de 2004, por “tráfico de pessoas” entende-se o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou ao uso da força, ou a outras formas de coação, ao rapto, fraude, ao engano, abuso de autoridade ou de situação de vulnerabilidade, ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios, para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra, para fins de exploração.

A exploração inclui, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos. Na mesma linha, o Art.149-A do Código Penal, incluído pela Lei 13.344, de 06 de outubro de 2016, assim define o tráfico de pessoas: Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: I - remover-lhe órgãos, tecidos ou

partes do corpo; II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; III - submetê-la a qualquer tipo de servidão; IV - adoção ilegal; ou V - exploração sexual.

O tráfico de pessoas, portanto, ocorre quando se verifica a presença de três elementos: ações (recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou o acolhimento de pessoas), dos meios (ameaça, uso da força, ou a outras formas de coação, rapto, fraude, engano, abuso de autoridade ou de situação de vulnerabilidade), e os objetivos (exploração laboral, no caso a exploração sexual, serviços forçado e escravatura ou práticas similares à escravatura).

Tráfico de pessoas é um elemento em uma ampla estrutura de exploração que senta raízes na estruturação do mercado de trabalho, em sua segmentação, nas desigualdades de oportunidade e acesso ao emprego, nas desigualdades de poder baseadas no gênero, no campo mais ou menos limitado de atuação das instituições reguladoras e fiscalizadoras das condições de trabalho, na discriminação e na estigmatização de algumas ocupações (Bolzon e Vasconcelos, 2008, pg.85-86).

Segundo o Relatório Global sobre Tráfico de Pessoas, divulgado pelo Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC) em 2018, quase 25 mil vítimas foram detectadas no mundo no ano de 2016. O levantamento revelou ainda que a maioria das vítimas eram mulheres e meninas, índice que chega a 72% dos casos. Os outros 21% são homens e 7% meninos.

No Brasil, de acordo com o Relatório Nacional sobre Tráfico de Pessoas: dados 2017 a 2020, desenvolvido em parceria entre o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC) e a Coordenação-Geral de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e Contrabando de Migrantes do Departamento de Migrações da Secretaria Nacional de Justiça do Ministério da Justiça e Segurança Pública (CGETP/Senajus/MJSP), aponta que a finalidade do tráfico de pessoas mais identificada no país é para a redução à condição análoga à de escravidão, seguida pela exploração sexual. Mulheres e meninas predominam nas ocorrências de tráfico para exploração sexual e homens para o trabalho escravo. A vulnerabilidade socioeconômica das vítimas também foi indicada como um dos principais fatores de risco ao tráfico de pessoas.

No caso em tela os atletas foram selecionados, recrutados, acolhidos e alojados, mediante proposta enganosa e se valendo da condição de vulnerabilidade econômica e social de suas famílias, e da sua própria vulnerabilidade em razão da pouca idade, da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, sendo ao pé e ao cabo mantidos em situação degradante de vida, moradia e trabalho.

Em relação à ação, havia um recrutador, chamado “captador”, residente no estado da Bahia, que selecionava atletas de outras unidades da federação, e apresentava proposta buscando o seu convencimento para jogar no clube no interior do estado do Rio Grande do Sul. Esse “captador” recebia a importância de R\$ 100,00 (cem reais), por mês, por atleta captado. Ainda em relação à ação, aceita a proposta o atleta era contatado pelo dirigente do clube, para fazer parte da equipe, e quando chegava no município de destino, era por ele alojado e acolhido em edificação locada para o alojamento dos atletas do clube.

Quanto aos meios, a proposta feita aos atletas, que incluía a composição em clube que participaria dos principais campeonatos gaúchos, treinamentos visando a qualificação do atleta, alojamento e alimentação, mediante o pagamento de taxa no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais), era enganosa. Isso porque a associação não era inscrita na federação gaúcha de futebol, e assim sendo não participava dos principais campeonatos; o clube, recentemente formado, não possuía qualquer estrutura para treinamentos físicos, técnicos, táticos, e jogos: não possuía campo próprio, eram utilizadas campos públicos em pracinhas ou campos de equipes de futebol amador para os treinos; não havia profissionais com preparo técnico-esportivo para os treinamentos físicos, técnicos e táticos; não era realizada qualquer avaliação médica, ou dado qualquer suporte a um jogador, caso se lesionasse; a alimentação fornecida era precária, inadequada e insuficiente à formação de adolescentes e atletas em formação. Na verdade, a remuneração do dirigente do clube provinha das taxas que cobrava dos atletas, havendo ainda a expectativa de aumentar seus ganhos com possíveis contratos celebrados pelos atletas com outros clubes.

A oferta fraudulenta, maquiada por proposta de formação/profissionalização, explorava a situação de vulnerabilidade econômica e social dos jovens e adolescentes atletas, que sonhavam com uma trajetória de sucesso no futebol e com a ascensão social dela proveniente. Para os atletas era a oportunidade de, sendo parte de um clube – isto é, desenvolvendo essa atividade laboral, pudessem alcançar melhores oportunidades no mercado de trabalho do futebol. Já para o proprietário do clube, os recursos obtidos com a atividade de hotelaria e fornecimento de alimentação (e outras cobranças efetuadas), mantinha e alavancava a atividade desportiva por ele desenvolvida enquanto as negociações no futebol, por si só, não lhe trouxessem outros retornos financeiros.

Havia ainda uma outra situação envolvendo os atletas maiores de 20 (vinte) anos. O clube disputava competições nas categorias sub-17 e sub-20, porém selecionava, contratava, alojava e acolhia atletas com idades superiores, o que não faria o menor sentido não fosse com a finalidade de exploração. Esses jovens eram inscritos pelo

clube e induzidos a participarem das competições com o uso de documentos de identificação confeccionados – conforme relatos dos atletas – no próprio alojamento e com a alteração da data de nascimento de modo que se encaixassem nas categorias dos campeonatos que o clube participava. Os adolescentes e jovens eram inseridos numa estrutura que os incentivava e ensinava o uso de práticas vedadas por lei.

Sem recursos financeiros para pagar pela estrutura fornecida pelo clube, tais atletas eram encaminhados para vagas de emprego em fábrica de calçados ou em frigorífico, com jornadas de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais; com a realização de treinos curtos; e ainda, em razão da idade, fazendo uso de práticas ilegais para participarem dos campeonatos. Os atletas se sentiam exaustos e para o disputado mundo do futebol, os treinos acabavam sendo pouco efetivos. Ademais, os atletas que trabalhavam pagavam taxas superiores àquelas cobradas dos demais atletas cujas taxas eram suportadas pelos pais.

A Vigilância em Saúde do Trabalhador verificou que um dos jovens fazia uso de medicação em razão de "remissão" de câncer de tireoide e que estava sem acompanhamento médico. Nenhuma avaliação prévia de saúde era realizada para verificar a aptidão física para os treinamentos e competições que a profissionalização no futebol exige, situação que também colocava em risco a saúde e segurança dos atletas.

Para concluir o tópico, dois pontos importantes extraídos do Protocolo de Palermo. Primeiro que para a configuração do tráfico de pessoas o consentimento dado pela vítima é irrelevante. O consentimento não torna a vítima cúmplice da própria exploração. E, segundo, no caso de pessoas com idade inferior a 18 anos, o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento para fins de exploração serão considerados “tráfico de pessoas” mesmo que não envolvam nenhum dos meios acima referidos (ameaça, uso da força, ou a outras formas de coação, rapto, fraude, engano, abuso de autoridade ou de situação de vulnerabilidade).

Isso significa que no caso dos menores de 18 anos, ainda que a prática enganosa se utilizando da situação de vulnerabilidade não tivesse sido aplicada, mesmo assim poderia ser considerado o tráfico de pessoas, pois houve o recrutamento, o alojamento e acolhimento para fins de exploração laboral. Ou seja, para menores de 18 anos o que importa é a configuração das ações e dos objetivos, sendo os meios irrelevantes, já que a situação de vulnerabilidade se extrai da sua própria condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

E por fim, os objetivos. A finalidade era a exploração – daquilo que parece estranho – porque se costuma pensar no futebol como esporte, paixão, hobby, espetáculo – mas

que era uma atividade laboral: o trabalho do jogador de futebol. Porque no caso do futebol, a jornada de trabalho é composta pelos treinamentos físicos, técnicos e táticos, concentração e competições. E assim o é em qualquer clube de futebol. E assim é a carreira de qualquer jogador de futebol: aperfeiçoamento físico, técnico e tático ocupam a maior parte de suas jornadas de trabalho.

E essa atividade laboral dos atletas de futebol se dava em condições degradantes, que é uma das modalidades do trabalho desenvolvido em condições análogas às de escravo, conforme já exaustivamente tratado no item anterior.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho infantil, o trabalho em condições análogas às de escravo e o tráfico de pessoas são problemas reais e graves em diversas atividades em todo mundo, inclusive no mundo do trabalho desportivo. No caso do futebol, agrava a situação a forma com que os atletas são selecionados, contratados, negociados, vendidos e transferidos: como se fossem uma mercadoria ou produto, que pode gerar ganhos e lucros para os vários agentes envolvidos na transação: captadores, empresários, clubes, etc.

Essas violações aos direitos humanos de crianças, adolescentes e jovens tem como pano de fundo uma sociedade extremamente desigual, a vulnerabilidade social e a escassez de oportunidades. Partem, geralmente, de uma oferta fraudulenta, maquiada por proposta única de formação/profissionalização, que explora a situação de vulnerabilidade socioeconômica, a pouca idade, o sonho do sucesso no futebol e ascensão social. Em conjunto com a proposta enganosa e parte dela, os atletas acabam experimentando condições precárias relacionadas ao vínculo de trabalho e emprego, condições degradantes de trabalho, alojamento, alimentação, saúde e segurança. Não raro, crianças e adolescentes, às vezes mantidos em alojamentos distantes milhares de quilômetros da família, acabam expostos a abusos físicos, psicológicos ou sexuais.

Por se tratar de atípica atividade laboral, quando se refere a clube amador, semiprofissional ou formação de atletas, envolvendo crianças, adolescentes e jovens, muitas dúvidas pairam sobre a competência da Auditoria-Fiscal do Trabalho para afastamento de trabalho proibido ou resgate do trabalho escravo contemporâneo. Assim, o objetivo desse estudo era, a partir da análise de caso concreto, demonstrar a existência do vínculo de trabalho, a formação do vínculo de emprego, e o conjunto de violações às normas de proteção do trabalho que poderiam contribuir à caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo e ao tráfico de pessoas.

Consulta ao sítio da Confederação Brasileira de Futebol na internet (CBF, 2023) revelou que pouquíssimas são as entidades que cumprem os requisitos e estão aptas à formação/profissionalização de atletas nos termos do previsto na Lei Geral dos Esportes. No Rio Grande do Sul, no mês de setembro de 2023, apenas os três maiores clubes do Estado estavam habilitados. Isso significa que, excetuando esses três clubes, nenhum outro poderia contratar (e alojar) atletas com idade inferior à 16 (dezesseis) anos visando à formação/profissionalização no futebol. Nem mesmo poderiam contratar atletas com idades entre 16 e 20 anos com esse mesmo pretexto (formação/profissionalização no futebol). Assim, a nosso ver, a partir dos 16 anos, as possíveis formas de contratação seriam o contrato especial desportivo ou celetista.

Mas para além dessa questão etária, cujo descumprimento de cara configura o trabalho infantil, verificamos, com base no estudo de caso, a possibilidade de afastamento de adolescentes com idades entre 16 e 18 anos, quando em trabalho e alojados em locais prejudiciais à formação e desenvolvimento físico, psíquico, social e moral.

A análise do caso revelou que para a configuração do trabalho em condições análogas às de escravo também se torna necessária a ocorrência das condutas tipificadas no art. 149 do Código Penal (BRASIL, 1940), reproduzidas na IN 02/2021, e cujos indicadores constam no Anexo II. Compreendemos que o descumprimento dos requisitos para formação de atletas relacionados na Lei Pelé (BRASIL, 1998) e na recente Lei Geral dos Esportes (BRASIL, 2023), por si só, podem configurar condição degradante de trabalho, pois ali estão as regras mínimas para uma entidade formar e alojar atletas em ambiente protegido, saudável, seguro, com acesso à educação formal e com o estímulo ao convívio familiar.

Havendo uma proposta fraudulenta, se valendo da situação de vulnerabilidade socioeconômica dos atletas, e considerando a manutenção em condições degradantes, que pode se dar pela presença dos indicadores previstos no Anexo II da IN 02/2021, bem como pelo descumprimento das normas de proteção ao trabalho dos atletas previstas na Lei Pelé (BRASIL, 1998) e na Lei Geral dos Esportes (BRASIL, 2023), verificamos a possibilidade de configuração do tráfico de pessoas, também chamado de “tráfico desportivo”, crime previsto no Art. 149-A, do Código Penal.

Em relação à Lei Pelé (BRASIL, 1998), a Lei Geral dos Esportes (BRASIL, 2023) trouxe alguns avanços em direção à proteção dos direitos fundamentais e humanos dos adolescentes e jovens atletas em formação. Apesar de ter permitido o estabelecimento de vínculo “de natureza meramente esportivo” entre o menor de 12 (doze) anos e a organização esportiva, proibiu, no Art. 5º, § 2º e § 3º, o alojamento de adolescentes entre 12 e 14 anos nas dependências do clube ou domicílio estranho de seus familiares

e condicionou a participação desses em competições com expressa autorização e efetiva presença dos pais ou responsáveis durante a competição. Também fixou regras visando especificamente a segurança dos atletas em formação que permanecem alojados no clube, além de outras relacionadas à alimentação adequada, acesso à educação, à cultura, ao convívio familiar, assistência psicológica, médica, odontológica, farmacêutica e fisioterapêutica e assistência religiosa aos que desejarem.

As repercussões da Lei Geral dos Esportes (BRASIL, 2023) no mundo do trabalho ainda carecem de estudos aprofundados. Porém, se de um lado estabeleceu regras visando a saúde e segurança dos atletas em formação, por outro lado autorizou expressamente o alojamento de adolescentes a partir dos 14 (quatorze) anos, significando que a partir dessa idade poderão - com amparo legal - morar em local diverso da casa da família e migrar em busca da realização do sonho, expondo-se ao tráfico de pessoas para fins de exploração laboral no futebol.

No que toca ao combate ao tráfico de pessoas nos desportos, a Lei Geral dos Esportes (BRASIL, 2023) não apresentou medidas pensando na sua prevenção. Diante disso, e considerando, inclusive, o crescimento do futebol feminino no país, e sendo as mulheres as principais vítimas do tráfico de pessoas, verifica-se a necessidade de se pensar, estudar e implementar políticas públicas voltadas ao enfrentamento dessa grave violação aos direitos humanos dentre os atletas de futebol.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Instrução Normativa nº 2, de 08 de novembro de 2021**, do Ministério do Trabalho e Previdência. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>

BRASIL. **Decreto Lei nº 5017**, de 12 de março de 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm. Acesso em: 03 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.481**, de 12 de junho de 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848**, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 03 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.852**, de 5 de agosto de 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112852.htm. Acesso em: 03 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.597**, de 14 de junho de 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.069**, de 13 de julho de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.615**, de 24 de março de 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

BRASIL. **Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-24-atualizada-2022.pdf>

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana**. Belém: 2004.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2013.

CBF. **Certificado de clube formador**. Disponível em: <https://www.cbf.com.br/a-cbf/informes/registro-transferencia/certificado-de-clube-formador?csrt=8250318087616942520>. Acesso em 01/09/2023.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em 01/09/2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: JusPodivm, 2023.

LEAO, L.; SIEBERT, P. **A erradicação do trabalho escravo até 2030 e os desafios da vigilância em saúde do trabalhador**. Ciência saúde coletiva. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.15382021>

MACHADO, Máira Rocha. O estudo de caso na pesquisa em direito. In: MACHADO, Máira Rocha (ORG.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: **Rede de Estudos Empíricos em Direito**, 2017.p.357-389.

Rosa, Vitor. Adolescentes e jovens em condições análogas à escravidão são resgatados em clube de futebol em Teutônia. **G1**, Rio Grande do Sul, 23 dez. 2023. Disponível:

<https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2022/12/23/adolescentes-e-jovens-em-condicoes-analogas-a-escravidao-sao-resgatados-em-clube-de-futebol-em-teutonia.ghtml>. Acesso em 07 out. 2023

SANTANA, Cristiana Barbosa. Afeto e solidariedade no trabalho escravo doméstico: **estudo de caso “domésticas de criação”**. Belo Horizonte: RTM, 2022.

SILVA, Moisés Pereira. **Pequenos escravos: o trabalho escravo infanto-juvenil**. In: FIGUEIRA, R.; PRADO, A.; GALVÃO, E., JOCOB, V. (org.). Estudos sobre as formas contemporâneas de trabalho escravo. Rio de Janeiro: Mauad X, 2018. p. 219- 231.

SILVA, Rosa Amélia Santos da. **Trabalho escravo e infantil no Brasil: uma revisão da literatura**. João Pessoa: Uniderp, 2010.

UNODC, **Relatório Nacional sobre Tráfico de Pessoas: Dados 2017 a 2020**. Ministério da Justiça e da Segurança Pública, 2021. Disponível em: https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-protecao/trafico-de-pessoas/Dados%20e%20estatisticas/relatorios-de-dados/relatorio-nacional-trafico-de-pessoas_2017-2020.pdf. Acesso em: 07 out. 2023.

UNODC. **Relatório Global sobre Tráfico de Pessoas 2018**. Nações Unidas, 2018. Disponível em https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil/Topics_TIP/Publicacoes/TiP_PT.pdf. Acesso em: 07 out. 2023.

VASCONCELOS, M.; BOLZON, A. **Trabalho forçado, tráfico de pessoas e gênero: algumas reflexões**. Cad Pagu [Internet]. 2008Jul;(31):65–87. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332008000200004>. Acesso em: 07 out. 2023.

YIN, R. (2001). **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Data de submissão: 31/10/2023

Data de aprovação: 27/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

O trabalho realizado por catadores de resíduos sólidos no Lixão do Aurá: As influências do neoliberalismo na cadeia produtiva dos materiais recicláveis

The work carried out by solid waste collectors at the Aurá Dumpshot: The influences of neoliberalism on the production chain of recyclable materials

Tiago Bentes

Especialista em Direitos Humanos e Direito do Trabalho pela UFPA.
Mestrando em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará.
<https://orcid.org/0009-0006-8911-2907>

RESUMO: A importância que os catadores de resíduos sólidos têm na cadeia produtiva da reciclagem é inversamente proporcional às condições de trabalho a que esses profissionais são submetidos. No Pará, inúmeros catadores ainda buscam resíduos sólidos no denominado lixão do Aurá - desativado desde 2015 -, local cujo ambiente é insalubre e cujo labor é realizado sem o uso de qualquer Equipamento de Proteção Individual. Os catadores do Aurá afirmam que não possuem outra fonte de subsistência a não ser o lixão. Diante disso, surge o seguinte problema: de que forma as condições de vida e trabalho desses catadores podem ser melhoradas sem que isso demande a permanência deles no lixão? Para responder a essa pergunta, o trabalho se utilizará da pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa. A pesquisa tem o objetivo de demonstrar de que maneira o sistema neoliberal contribui para as péssimas condições de vida e trabalho desses trabalhadores. Ao final, o trabalho conclui que, para que essas condições sejam dignas, são necessárias políticas públicas que concedam uma renda básica a esses trabalhadores e que estimulem o ingresso desses profissionais às cooperativas de resíduos sólidos.

Palavras-chave: cooperativas, renda básica, reciclagem.

ABSTRACT: The importance that solid waste collectors have in the recycling production chain is inversely proportional to the working conditions to which these professionals are subjected. In Pará, countless collectors still search for solid waste in the so-called Aurá dump - deactivated since 2015 -, a place whose environment is unhealthy and whose work is conducted without the use of any Personal Protective Equipment. The Aurá collectors claim that they have no other source of subsistence other than the landfill. Given this, the following problem arises: how can the living and working conditions of these collectors be improved without this requiring them to remain at the dump? To answer this question, the work will use bibliographical research with a qualitative approach. The research aims to demonstrate how the neoliberal system contributes to the terrible living and working conditions of these workers. In the end, the work concludes that, for these conditions to be dignified, public policies are necessary that grant a basic income to these workers and that encourage the entry of these professionals into solid waste cooperatives.

Keywords: cooperatives, basic income, recycling.

1. INTRODUÇÃO

A atuação dos catadores de lixo é de suma importância para o sistema de coleta seletiva e para a reciclagem dos resíduos sólidos. A Associação Brasileira de Empresas de Limpeza Pública e Resíduos Especiais, em estudo relacionado ao panorama dos resíduos sólidos referente ao ano de 2022, concluiu que houve um aumento na geração desses resíduos nos últimos 10 anos e apontou que o Pará é o maior gerador da região Norte (Abrelpe, 2022).

Se há um exponencial aumento dessa geração, é possível concluir que há, também, uma maior necessidade de se reciclar/reaproveitar os resíduos sólidos. Nesse sentido, Silva, Goes e Alvarez (2013) explicam que os catadores de lixo são responsáveis por aproximadamente 90% dos materiais reciclados no país, o que nos leva a concluir que a cadeia de reciclagem é dependente da atuação dos referidos catadores.

A Política Nacional dos Resíduos Sólidos determinou o fechamento de todos os lixões no Brasil em razão do potencial lesivo que esses lixões oferecem ao meio ambiente, ao passo em que também determinou a inclusão social dos catadores que prestam serviços nesses locais, conforme previsto no inciso V do Art. 15 da referida Lei (Brasil, 2010).

Ocorre que, de maneira geral, os catadores são pessoas que exercem tal atividade por ser a única possível e viável dentro dos seus respectivos contextos de vida, uma vez que a pouca escolaridade desse público também é um fator que limita as escolhas profissionais desses trabalhadores (Silva, Goes; Alvarez, 2017, p. 7).

Portanto, há dois fenômenos que devem ser considerados: por um lado, o Estado determina o encerramento das atividades do lixão, o que consequentemente justificaria, do ponto de vista legal, a vedação de acesso desses profissionais aos lixões; e por outro, tais catadores não têm condições de encerrarem suas atividades nos lixões, diante das necessidades por eles vividas.

Nesse sentido, Galon e Marziale (2016, p. 178) registram que, para os gestores públicos, iniciativas de melhorias das condições de trabalho desses catadores nos lixões seriam vistas como um incentivo para a permanência no local, permanência esta que os próprios gestores pretendem evitar em virtude desse fechamento determinado pela Política Nacional de Resíduos Sólidos.

Dessa forma, há uma forte tendência no sentido de as condições precárias de trabalho nos lixões serem mantidas como uma forma de não estimular a permanência dos catadores nesses locais.

Diante disso, a pesquisa aborda o seguinte problema: considerando a tendência acima mencionada, de que forma as condições de vida e trabalho desses catadores podem ser melhoradas sem que isso demande a permanência deles no lixão? Para responder a essa pergunta, o trabalho se utilizará da pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa.

A importância deste estudo se justifica por inúmeros fatores. Em primeiro lugar, esta pesquisa contribui para a investigação sobre as razões pelas quais os catadores de lixo se submetem a condições de trabalho totalmente insalubres, e de que forma o sistema neoliberal contribui para essa realidade. Esse sistema transfere para os cidadãos a responsabilidades pelas mazelas sociais, como se os catadores fossem os únicos responsáveis pelas condições de vida e trabalho. Portanto, o trabalho visa demonstrar que essa transferência, além de ser falaciosa, é totalmente incompatível com a realidade desses catadores, que não têm e/ou não vislumbram alternativas de trabalho a não ser no próprio lixão.

Além disso, a pesquisa contribui para verificamos de que forma o sistema neoliberal prejudica os catadores de resíduos sólidos. Com a identificação do *modus operandi* neoliberal, é possível identificar que tipo de política pública pode ser útil para

melhorar as condições de vida e trabalho desses catadores, o que é mais uma das contribuições deste estudo.

O trabalho sugere duas alternativas como proposta de intervenção: a concessão de uma renda básica, que seria uma política de redistribuição de renda que romperia com a dependência que os catadores têm para com os lixões, bem como a criação que políticas públicas que estimulam o ingresso dos trabalhadores às cooperativas.

Na medida em que o trabalho sustenta que o ingresso ao cooperativismo é uma alternativa que tende a melhorar as condições dos trabalhadores, este estudo também contribui para demonstrar de que forma o neoliberalismo prejudica a capacidade que os grupos têm de se organizarem, inclusive contra o próprio neoliberalismo ou em benefício de si e das suas próprias condições de trabalho.

2. APRESENTAÇÃO DO CASO

Esta seção tem o intuito de demonstrar que, embora os catadores de resíduos sólidos sejam importantes para o sistema de reciclagem do Brasil – importância esta que foi reconhecida por inúmeros instrumentos normativos a seguir mencionados -, tais trabalhadores exercem atividades totalmente insalubres, inclusive em lixões.

Dessa forma, esta seção abordará as condições de trabalho a que são submetidos os catadores do denominado “lixão do Aurá”, localizado no município de Ananindeua, região metropolitana de Belém/PA.

Várias leis e normativos foram criados no sentido de reconhecer a importância e a indispensabilidade desses catadores. Cita-se, em especial, as seguintes medidas:

1. A Portaria nº 397/2002 do Ministério do Trabalho, por exemplo, inseriu o catador de material reciclável na Classificação Brasileira de Ocupações (Brasil, 2002);
2. O Decreto de 11 de setembro de 2003, por sua vez, instituiu o Comitê Interministerial, com o objetivo de promover a inclusão socioeconômica dos catadores (Brasil, 2003);
3. O Decreto de nº 5.940/2006, o qual determinou que os materiais recicláveis oriundos de órgãos públicos fossem destinados aos catadores (Brasil, 2006);

4. A Lei de nº 12.305 - denominada Política Nacional de Resíduos Sólidos -, que determinou o fechamento de todos os lixões e a inclusão dos catadores na coleta seletiva (Brasil, 2010);
5. Decreto de nº 7.405/2010, que instituiu o Programa Pró-Catador com o objetivo de fomentar a criação e fortalecimento de associações e cooperativas de catadores;

Se por um lado os catadores exercem uma atividade importante e indispensável na cadeia de reciclagem, por outro, esses profissionais são submetidos a situações totalmente precárias de trabalho e de vida.

Os catadores que laboram no lixão do Aurá são um grande exemplo disso. O contexto geral do estudo de caso é o seguinte:

Conforme demonstrado na seção anterior, a Política Nacional dos Resíduos Sólidos determinou o fechamento de todos os lixões no Brasil, em razão do seu potencial lesivo ao meio ambiente, ao passo em que também determinou a inclusão social dos catadores que prestam serviços nesses lixões, conforme se observa no inciso V do Art. 15 da referida Lei (Brasil, 2010).

Segundo o Plano Municipal de Gestão Integrada de Resíduos Sólidos divulgado pela Prefeitura de Belém em seu site oficial, o lixão do Aurá foi formalmente desativado no ano de dois mil e quinze, ou seja, vinte e cinco anos após o início de suas atividades (Belém, 2020). Segundo o Plano, o lixão recebia resíduos sólido de grande parte da região metropolitana de Belém/Pa.

Ocorre que, de maneira geral, os catadores são pessoas que exercem tal atividade por ser a única possível e viável dentro dos seus respectivos contextos de vida, uma vez que a pouca escolaridade desse público também é um fator que limita as escolhas profissionais desses trabalhadores (Silva, Goes; Alvarez, 2017, pag. 7).

Por essa razão, embora o lixão do Aurá não esteja recebendo resíduos sólidos (com exceção dos resíduos inertes) desde o ano de 2015, inúmeros trabalhadores ainda exercem suas atividades no aludido lixão até os dias atuais, conforme noticiado pelo jornal O Liberal (Santos; Assunção, 2023).

De acordo com esse noticiário, cerca de duzentos catadores ainda laboram no aludido lixão, recolhendo ferro, plásticos e alumínio. Os profissionais entrevistados afirmam que a catação dos resíduos sólidos é a única maneira de sobreviver, e que não teriam

menores condições de subsistência caso se transferissem para qualquer outra moradia distante do lixão. Eles também afirmam que, caso esse lixão retornasse com as suas atividades, muitos catadores de resíduos teriam um aumento na sua margem de lucro, margem esta que, segundo os entrevistados, foi prejudicada com o aludido encerramento das atividades do lixão (Santos; Assunção, 2023).

No que tange aos trabalhadores/catadores do Aurá, as condições de trabalho são totalmente precárias, como em todo e qualquer lixão. No dia 02/10/2023, o jornal O Liberal noticiou que há inúmeros focos de incêndio no lixão e que os catadores realizam suas atividades em meio à fumaça e às montanhas de lixo sem o uso de Equipamentos de Proteção Individual (Pimentel, 2023).

Considerando os fatos narrados em ambos os noticiários, e considerando o fechamento dos lixões determinado pela aludida Política Nacional, conclui-se que há dois fenômenos que colidem entre si: por um lado, o Estado determina o encerramento das atividades do lixão, o que demandaria, inclusive, que fosse vedada a entrada de catadores de resíduos em virtude desse fechamento; e por outro, tais catadores não desejam sair do local e nem cessar suas atividades, diante das necessidades por eles vividas.

Conforme mencionado na seção anterior, Galon e Marziale (2016, p. 178) registram que, para os gestores públicos, iniciativas de melhorias das condições de trabalho dos catadores seriam vistas como um incentivo para a permanência no local, permanência esta que os próprios gestores pretendem evitar em virtude do fechamento dos lixões determinado pela Política Nacional de Resíduos Sólidos. Dessa forma, há uma forte tendência no sentido de as condições precárias de trabalho serem mantidas, como uma forma de não estimular a permanência dos catadores nesses lixões.

Para que sejam pensadas e estruturadas as políticas públicas em prol desses catadores, surge a necessidade de se fazer uma avaliação crítica, com o objetivo de verificar, primeiramente, a forma com a qual o sistema capitalista neoliberal contribui para o atual contexto de vida e labor desses catadores.

3. CONDIÇÕES DE VIDA, TRABALHO E CADEIA DE RECICLAGEM

No que tange especificamente aos trabalhadores que laboram nesses lixões, chama-se a atenção para três pontos: as condições de trabalho, o modo de vida/perfil desses trabalhadores e o funcionamento da cadeia produtiva de reciclagem.

Silva, Goes e Alvarez (2017, p. 18) resumem e explicam que o funcionamento dessa cadeia se dá da seguinte forma, no que tange aos trabalhadores que não são vinculados às associações ou cooperativas: descarta-se os resíduos sólidos que, em seguida, são coletados pelos catadores. Estes, por sua vez, transportam os resíduos aos comerciantes, que compram os materiais e, em seguida, revendem para as indústrias de reciclados.

Há, no Brasil, poucas indústrias de reciclados, razão pela qual tais indústrias detêm um elevado poder na definição do preço de mercado e de compra desses resíduos. Para agravar a situação, as indústrias existentes se localizam em regiões de maior desenvolvimento econômico, o que aumenta os custos com transporte e deslocamento para os catadores e intermediários localizados em regiões de menor desenvolvimento econômico e, conseqüentemente, ocasiona a redução do valor dos resíduos que são vendidos pelos catadores (Silva, Goes; Alvarez, 2017, p. 19).

Em resumo, há uma relação piramidal na qual as grandes indústrias definem os preços de compra da matéria-prima em patamares reduzidos. Por conseqüência, os comerciantes intermediários, submetidos aos preços fixados pelas grandes indústrias, compram os resíduos dos catadores por preços mais baixos ainda.

Por decorrência da diminuição do valor recebido pelos catadores, ora ocasionada pela redução do valor de compra pelas grandes indústrias e pelos comerciantes intermediários, os catadores precisam trabalhar por mais tempo para conseguirem mais dinheiro, o que lhes obriga a atuar durante exaustivas jornadas de trabalho.

Trata-se de profissionais que exercem trabalho informal e não estão vinculados às associações e cooperativas. Muitos deles optam por essa não vinculação por entenderem que, dessa forma, estariam sendo melhores gestores do próprio tempo e “empreendedores de si” (Silva; Goes; Alvarez, 2017, p. 21).

Considerando que tais trabalhadores não atuam se utilizando da estrutura possuída por associações e cooperativas, é o próprio trabalhador quem coleta, separa, prepara e transporta os resíduos, o que demanda um aumento do tempo de trabalho diário para que ele próprio, sozinho, realize a maioria das etapas do processo de reciclagem. Portanto, trata-se de um mercado que se sustenta em virtude da alta produtividade do catador e pelo baixo custo da sua mão de obra.

Galon e Marziale (2016, p. 177) explicam que, no caso dos lixões, o labor é realizado em meio às montanhas de lixo, onde os catadores buscam resíduos comerciais, domésticos, industriais e até hospitalares. Segundo os autores, trata-se de uma

atividade que demanda grande esforço físico, pois o catador realiza, sozinho, as atividades de procura, seleção e organização dos materiais para a venda.

Ainda de acordo com os autores, os catadores disputam os materiais entre si, diante da necessidade de encontrar objetos que estejam de acordo com as exigências dos compradores (Galon; Marziale, 2016, p. 177)

Os trabalhadores estão expostos aos riscos físicos, químicos e biológicos. As exposições ao sol intenso, à chuva, ao chorume, ao odor desagradável e ao ruído de caminhões e tratores são marcas características dos trabalhos dos catadores que são realizados nesses lixões.

Diante disso, surge a necessidade de se analisar o caso de maneira crítica, avaliando de que forma razão neoliberal contribui para as condições precárias a que são submetidos os catadores que prestam serviços nos lixões.

4. A RAZÃO NEOLIBERAL E OS CATADORES DE RESÍDUOS SÓLIDOS

O neoliberalismo tem inúmeras contribuições para a precarização do trabalho dos catadores de resíduos que atuam nos lixões. Para explicar essa contribuição, este trabalho se utilizará da obra chamada *A Nova Razão do Mundo*, cujos autores são Pierre Dardot e Christian Laval.

A obra pretende responder ao seguinte ponto: por quais motivos a crise financeira de 2008 não foi capaz de enfraquecer o neoliberalismo? E por quais motivos o neoliberalismo se fortificou com a crise?

O caminho argumentativo que os autores utilizaram para responder a essa questão serve, neste trabalho, para que outra questão seja respondida: de que maneira o neoliberalismo atinge os catadores de resíduos sólidos?

O tópico anterior demonstrou que os catadores são vitimados pela informalidade, recebendo baixos valores pelo trabalho realizado, valores estes que oscilam de acordo com a oscilação do valor de mercado dos resíduos que são coletados. Demonstrou, ainda, que laboram no lixão por não terem outra opção de trabalho ou por terem dificuldade de acesso ao mercado de trabalho formal.

Também demonstrou que alguns catadores preferem não integrar alguma cooperativa por entenderem que, dessa forma, estariam sendo empreendedores de si. De igual

modo, demonstrou que, diante da escassez de materiais passíveis de serem reciclados no lixão, alguns catadores disputam por resíduos sólidos que estejam em condições de serem comercializados novamente.

Todas essas demonstrações, ora realizadas na seção anterior, podem avaliadas a partir da contribuição de ambos os autores. Vejamos:

Os autores explicam que a década de 80 foi marcada pelo surgimento de uma nova política de viés conservador e neoliberal. Naquela época, tal corrente conversadora, que surge como uma resposta ao modelo de fordista – de acumulação de capital - que entrou em crise, pretende superar a inflação, a queda dos lucros e da desaceleração do crescimento.

E com o suposto objetivo de superar a crise, essa corrente adotou o discurso de que alguns fatores deveriam ser superados, tais como a suposta sobretaxa, a suposta grande regulamentação do mercado, a suposta alta pressão dos sindicatos, bem como a suposta alta participação do Estado nas relações privadas (Dardot; Laval, 2016, p. 189).

Para alcançar esses objetivos, alguns alvos foram eleitos para desconstruir o chamado “Estado de bem-estar social”, tais como: a) a propriedade pública das empresas, com o objetivo de viabilizar uma onda de privatizações; b) a proteção social, com o suposto objetivo de reduzir os custos do Estado; c) a regulação trabalhista, bem como o apoio dos sindicatos, com o objetivo de diminuir o custo das empresas com mão-de-obra e prejudicar a capacidade de mobilização dos trabalhadores através desses sindicatos (Dardot; Laval, 2016, p. 189).

Todo esse processo de desmantelamento se deu, segundo os autores, da seguinte forma:

A partir de 1973, tem-se o início do processo de flutuação da moeda cambial, de modo que os valores das moedas passam a ser definidos a partir do “movimento natural” do mercado. Com isso, os mercados ganham forças na formulação das políticas econômicas. (Dardot; Laval, 2016, p. 196).

Em um segundo momento, a elevação das taxas de juros gerou uma onda de endividamento entre os países pouco desenvolvidos. Como condição para ofertar boas condições de pagamento dessas dívidas, o Fundo Monetário Internacional (FMI) impôs inúmeras reformas a esses países, todas elas pautadas na privatização. Tal privatização tinha o objetivo de transformar a lógica da concorrência entre empresas em uma lei da economia nacional (Dardot; Laval, 2016, p. 196).

Para além dessas privatizações, vários países também buscaram atrair investimentos estrangeiros. Nesse cenário, empresas realizam investimentos de alto risco, tendo o estado como um fiador (Dardot; Laval, 2016, p. 196). Como resultado desse cenário de privatizações e de flutuação da moeda cambial, tem-se a instalação de um mercado único de capitais.

Em um cenário neoliberal, a privatização exerce um papel importante pois, na medida em que os capitais estrangeiros adentram às empresas, os acionistas passam a ter melhores condições para exercer pressão contra os salarizados (Dardot; Laval, 2016, p. 200). E para aumentar a pressão contra estes, inúmeras regras trabalhistas foram flexibilizadas, tornando-se possível a redução dos “custos” que esses trabalhadores representavam para essas empresas.

Todo esse processo demonstra o seguinte, em resumo: 1 – Que os neoliberais conquistaram as relações de poder, de modo a viabilizar não apenas a mudança do sistema financeiro de cada país, mas também a redução das regulamentações que eram necessárias para proteger trabalhadores e outros grupos sociais; 2 – Que, do ponto de vista econômico, o neoliberalismo tem como veículo o capitalismo financeiro globalizado, marcado pela aludida instalação de um mercado único de capitais e pautado na concorrência entre todo e qualquer ente envolvido no mercado; 3 – Que, do ponto de vista social, o neoliberalismo prejudica as políticas de distribuição de renda, bem como enfraquece os mecanismos de solidariedade coletiva – como é o caso dos sindicatos, que são mecanismos de mobilização dos trabalhadores -, mediante a adoção de um sistema de concorrência generalizada, inclusive entre trabalhadores, que agora competem entre si para atingirem novos salários e postos mais altos no mercado de trabalho, por exemplo. 4 – Que, do ponto de vista subjetivo, o neoliberalismo cria um sujeito, que agora pensa e se comporta como se fosse uma empresa, e que também adota a lógica da concorrência para guiar suas próprias condutas.

Tal processo demonstra o que é o neoliberalismo: trata-se de uma ideologia, política econômica e sistema normativo que estende a lógica do capital a todas as relações intersubjetivas, sociais, políticas e econômica, e que tem como base a hipervalorização da propriedade privada e da lógica da concorrência. É, basicamente, um conjunto de discursos e práticas que moldam o governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência (Dardot; Laval, 2016, p. 17).

A partir das considerações acima, os autores entendem que, na realidade, o neoliberalismo se fortaleceu com a crise de 2008, sobretudo porque a lógica da

concorrência foi utilizada como base para as políticas públicas voltadas para a “solução” da própria crise (Dardot; Laval, 2016, p. 17).

Mas o que a explicação dos autores pode nos servir para a questão dos catadores de lixo do Aurá? Conforme demonstrado acima, o trabalho dos catadores de lixo é marcado pela informalidade, a qual possui um papel relevante dentro da política neoliberal. Dardot e Laval (2016, p. 248) explicam que a política neoliberal incide sobre o direito do trabalho, com o objetivo de viabilizar a flexibilização das regras trabalhistas e, conseqüentemente, a redução dos “custos” que esses trabalhadores representam.

Muito embora a argumentação de ambos os autores esteja voltada para o trabalho formal - já que, por motivos lógicos, apenas estes poderiam representar algum valor a nível de custo (FGTS, férias, décimo terceiro, dentre outros direitos, no caso do Brasil) -, a mesma lógica pode ser aplicada ao trabalho informal.

E o motivo é simples: se o objetivo do neoliberalismo é a redução do custo arcado pelo empregador, não são necessárias maiores dilações no sentido de que os trabalhadores informais, por não demandarem quaisquer dos custos mencionados acima, são os que melhor atendem às condições e aos interesses do próprio neoliberalismo.

Basicamente, quanto mais informalidade, menor o custo da mão de obra. Nesse sentido, os autores destacam que os discursos neoliberais se voltam contra a suposta e excessiva rigidez do mercado de trabalho: para o neoliberalismo, quanto maior a rigidez, menor a eficiência econômica (Dardot; Laval, 2016, p. 221)

Em resumo, pode-se dizer que o neoliberalismo produz dois efeitos: em face dos trabalhadores formais, ele atua na redução de direitos mediante a flexibilização das regras trabalhistas; e, em face dos trabalhadores informais, como é o caso dos catadores de resíduos sólidos, ele atua na busca pela manutenção e continuidade do trabalho informal, para que esses trabalhadores continuem sem demandar custos às empresas ao longo do tempo.

Portanto, é possível concluir que, do ponto de vista neoliberal, a informalidade dos catadores de resíduos atende às demandas e exigências econômicas do próprio neoliberalismo.

Outro ponto marcante é o fato de, conforme demonstrado na seção anterior, os catadores não têm outra opção de trabalho e por isso permanecem na condição de catadores no lixão. Tal fato tem total relação com a lógica neoliberal. Dardot e Laval, ao avaliarem de que forma o neoliberalismo ganha robustez no contexto da crise de 2008, utiliza Michel Foucault como aporte teórico. Portanto, esses três autores buscam avaliar de que maneira o

neoliberalismo exerce seu governo e controle em desfavor de homens teoricamente livres. Em outras palavras, eles avaliaram de que maneira o neoliberalismo logra êxito ao disciplinar homens teoricamente livres (Dardot; Laval, 2016, p. 17).

Ocorre que, em um sistema neoliberal, homens são livres para escolherem somente as opções fornecidas pelo próprio neoliberalismo, razão pela qual, se o sistema fornece ao homem apenas uma opção, esta se torna a única alternativa/opção ao sujeito neoliberal (Dardot; Laval, 2016, p. 216).

Partindo dessa premissa teórica, conclui-se que o catador de lixo é um homem livre (leia-se: sujeito que é livre para escolher as opções ofertadas pelo próprio sistema neoliberal), e que o neoliberalismo lhe dá, como uma única opção e alternativa de trabalho, a catação de resíduos sólidos dentro dos lixões.

A existência de uma única opção é um fato. Silva, Goes e Alvarez (2017, p. 7) explicam que os catadores possuem pouca escolaridade, sendo este um fator que limita as escolhas profissionais desses trabalhadores, os quais encontram na catação a oportunidade de sobreviver e prestar seus serviços mesmo com a baixa escolaridade.

Isso também explica a razão pela qual os catadores entrevistados pelo O Liberal afirmaram que a catação é a única maneira de sobreviver, e que deixariam de ter essa fonte de renda caso se afastassem do lixão do Aurá (Santos; Assunção, 2023).

Conforme demonstrado no tópico anterior, a Política Nacional de Resíduos Sólidos reconheceu a importância dos catadores e visou estimular o ingresso desses profissionais às cooperativas de catadores de resíduos.

Silva, Goes e Alvarez (2017, p. 23) explicam que os catadores buscam se articular coletivamente, tendo como objetivo o estabelecimento de relações comerciais igualitárias e benéfica aos próprios catadores. Enquanto os catadores avulsos realizam, sozinhos, os processos de identificação, coleta, transporte e preparação dos resíduos sólidos, as cooperativas e seus trabalhadores têm estrutura para realizar todas essas etapas, de forma organizada, dividida e sistematizada.

Algumas delas possuem sede própria, espaço idôneo para triagem e armazenamento, caminhão para a coleta, máquinas de compressão dos resíduos, carrinhos e outros. Portanto, as cooperativas podem ser o primeiro passo para que os catadores realizem seus serviços fora das ruas ou dos lixões, em condições que lhe permitam uma melhor produtividade (Silva; Goes; Alvarez, 2017, p. 25).

Entretanto, embora esses empreendimentos coletivos tenham suas vantagens, há poucos trabalhadores que aderem a esse trabalho coletivo. Isso se justifica pelo fato de que, para alguns trabalhadores, a atuação individualizada – isto é, sem vinculação a uma cooperativa – permite uma maior autonomia na gestão do seu tempo e do resultado do trabalho (Silva; Goes; Alvarez, 2017, p. 39). O pensamento desses trabalhadores é semelhante ao mito de que, no contexto de uberização, os motoristas são gestores do próprio tempo e empreendedores de si.

Barbosa e Magno (2011, p. 138) explicam que há uma tentativa de construção da imagem do empreendedor de si mesmo como um indivíduo capaz de superar as inseguranças e as incertezas no mundo capitalista, imagem esta que, se consolidada, tem o condão de naturalizar as precárias condições de trabalho. Mais do que isso: segundo os autores, tal imagem também tem o condão de consolidar, no imaginário desses trabalhadores, a ideia de que o lugar que esses indivíduos ocupam na esfera social são decorrência do seu mérito próprio - ou da falta dele.

Portanto, a ideia de gestão do próprio tempo e dos próprios resultados permite que o catador naturalize suas próprias condições precárias de trabalho sob o mito de que atua como empreendedor de si. O mito da gestão do próprio tempo e do “empreendedorismo de si” guardam relação com a razão neoliberal abordada por Dardot e Laval. Segundo os autores, o neoliberalismo objetiva a criação de novos sujeitos, os quais adotam a empresa como modelo-padrão de seus próprios comportamentos. Dessa forma, o trabalhador que se visualiza como um “empreendedor de si” é, na realidade, um trabalhador que guia suas próprias condutas a partir desse modelo (Dardot; Laval, 2016, p. 17).

Já que toda empresa adota a lógica concorrencial, conclui-se que o trabalhador autoidentificado como uma empresa também adota a mesma lógica, o que teria o condão de aumentar a concorrência entre trabalhadores e, conseqüentemente, afetar a capacidade de mobilização desses trabalhadores caso queiram reivindicar seus direitos (Dardot; Laval, 2016, p. 9).

Ou seja, a lógica concorrencial, que ora se vislumbra como um princípio do neoliberalismo, é um mecanismo que prejudica a capacidade de associação e cooperação entre indivíduos. Com o enfraquecimento dessa capacidade, também fica enfraquecida a capacidade de mobilização contra o próprio neoliberalismo.

Os argumentos acima explicam vários fatos característicos do trabalho no lixão, ora mencionados no tópico anterior: 1 – Que trabalhadores não integrantes de cooperativas estão mais vulnerabilizados do que trabalhadores organizados coletivamente, sobretudo

porque as cooperativas têm melhores condições de trabalho do que os catadores inseridos no ambiente dos lixões; 2 – Que a lógica neoliberal, que fixa no imaginário do trabalhador a ideia do “empreendedor de si”, fomenta o trabalho individual e o enfraquecimento do trabalho coletivo; 3 – Que a racionalidade neoliberal cria um cenário de competição generalizada inclusive entre os próprios catadores de lixo, que competem para coletar os resíduos que estão em melhores condições de serem comercializados, conforme explica Galon e Marziale (2016, p. 177).

Dessa forma, de acordo com a fundamentação exposta, conclui-se que a informalidade dos catadores de lixo, a inexistência de melhores alternativas de trabalho, a ideia do “empreendedor de si” e a competição entre catadores são fatos característicos da catação de resíduos nos lixões e que guardam total relação com a racionalidade neoliberal abordada por Dardot e Laval.

5. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E RESULTADOS DA PESQUISA

Embora o trabalho tenha mencionado quatro problemas que dizem respeito aos catadores de resíduos sólidos que laboram no lixão do Aurá, este estudo considera como viáveis duas propostas de intervenção, que se aplicam aos quatro problemas: a instituição de uma renda mínima direcionada aos catadores, bem como a instituição de políticas públicas capazes de fomentar o ingresso desses catadores às cooperativas.

Ambas as propostas se justificam por dois fatores: 1 – Conforme mencionado nos tópicos anteriores, os trabalhadores que laboram nos lixões afirmam que a catação é a única fonte de renda possível, diante da baixa escolaridade e das demais exigências do mercado de trabalho; logo, uma renda mínima seria capaz de romper com a dependência que esses trabalhadores têm para com a catação no lixão, concedendo-lhes uma outra fonte de renda que não adviria do trabalho insalubre nesses locais; 2 – Conforme mencionado, além do fato de o neoliberalismo atingir a capacidade que os grupos têm de se mobilizarem, ficou demonstrado que o cooperativismo é uma maneira de melhorar as condições de trabalho dos catadores e de aumentar o poder de barganha desses profissionais frente às grandes indústrias e ao comerciante intermediário. Portanto, se o neoliberalismo prejudica a capacidade de associação/mobilização entre indivíduos, a solução é opor resistência sustentando o *modus operandi* inverso: fomenta-se o cooperativismo para fortalecer os catadores frente ao poder e às mazelas do capitalismo neoliberal.

Alguns pontos devem ser considerados com relação à primeira alternativa. A partir da década de 70, o neoliberalismo prejudicou o Estado de bem-estar social, que era pautado

na proteção das classes sociais menos favorecidas e em políticas de redistribuição de renda (Dardot; Laval, 2016, p. 292). Nesse sentido, Trindade (2021, p. 45) entende que a renda mínima é uma política pública de redistribuição de renda, que tem o objetivo de reerguer o Estado de bem-estar social prejudicado pelas políticas neoliberais.

Trindade (2021, p. 49) também explica que o objetivo da renda mínima é de garantir que os trabalhadores não sejam obrigados a aceitar qualquer trabalho e nem funções que não correspondam às suas respectivas especialidades. Se aplicarmos essa mesma lógica aos catadores de resíduos sólidos, eles também não seriam obrigados a trabalharem nos lixões, uma vez que possuiriam essa renda mínima como outra fonte de sobrevivência.

Em suma, uma renda mínima, corresponde a uma política pública capaz de oferecer uma saída para que os catadores deixem de prestar serviços nos lixões, oferecendo-lhes outra opção além do trabalho insalubre nesses locais.

Para melhor as condições de vida e trabalho desses catadores, a alternativa também seria a criação de políticas públicas que fomentem o ingresso desses trabalhadores às cooperativas. Há inúmeras razões para isso, sendo algumas delas já mencionadas neste estudo: 1 – A cooperativa, em tese, vai na contramão do neoliberalismo, uma vez que a capacidade de mobilização, que aqui se verifica na forma de cooperativas, é exatamente o que o neoliberalismo pretende prejudicar, conforme demonstrado na seção anterior; 2 – Através das cooperativas, os trabalhadores possuem melhor capacidade para negociarem com o poder público para buscarem novas parcerias (Alvarez; Goes, Silva, 2013, p. 19); 3 – Através das cooperativas, os trabalhadores conseguem estabelecer melhores relações de mercado, de modo a possuir maior poder de barganha para a comercialização do material coletado (Alvarez; Goes, Silva, 2013, p. 22); 4 – Através das cooperativas, é possível estabelecer uma melhor capacidade de planejamento e divisão do trabalho, organizando-os de acordo com as condições físicas e tempo de cada indivíduo, medida esta que tende a aumentar a produtividade entre os cooperados (Alvarez; Goes, Silva, 2013, p. 22).

Nesse sentido, este estudo conclui que estas são as alternativas que melhor combatem as mazelas que o neoliberalismo impõe aos catadores de resíduos sólidos, sobretudo aos que laboram nos chamados lixões.

Em suma, o presente estudo de caso traça o seguinte caminho: em um primeiro momento, ele expõe as condições de vida e trabalho dos catadores de resíduos sólidos que laboram no lixão do Aurá. Basicamente, trata-se de trabalhadores que laboram em jornadas excessivas e em condições totalmente insalubres para, ao final, terem baixas contrapartidas econômicas. Em seguida, demonstra de que forma o sistema

neoliberal contribui ou justifica a atual situação de vida e trabalho dessa categoria de catadores de resíduos. Aqui, ficou demonstrado que o neoliberalismo, além de afetar as subjetividades e limitar as escolhas dos trabalhadores, prejudica as capacidades de mobilização social e busca diminuir, sempre que possível, os custos de mão-de-obra – lógica esta que se aplica a cada catador de resíduos.

Por fim, demonstra que as propostas de intervenção mais adequadas, a partir do aporte teórico fornecido Dardot e Laval (2016), são aquelas que oferecem uma renda mínima para romper a dependência econômica dos catadores para com os lixões e que estimulam o ingresso dos catadores às cooperativas de catadores de resíduos sólidos.

A título de sugestão a quem também possuir o interesse em dar continuidade a esta pesquisa, também possível avaliar de que forma as políticas de redistribuição de renda aos catadores e as políticas de ingresso às cooperativas podem ser implantadas e construídas na prática. Também é possível avaliar, por exemplo, o êxito – ou a falta dele – das políticas públicas que foram direcionadas aos catadores do Aurá desde o fechamento do lixão até os dias atuais.

Com a ampliação do debate e das pesquisas sobre o tema, é possível estruturar e abordar soluções e alternativas, que inclusive não foram abordadas neste estudo.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE LIMPEZA PÚBLICA E

RESÍDUOS ESPECIAIS (ABRELPE). **Panorama dos resíduos sólidos no Brasil 2020**. São Paulo: ABRELPE, 2020. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7212936/mod_resource/content/1/Panorama-2020-V5-unicas%20%282%29.pdf. Acesso em: 30 ago. 2023.

BELÉM. **Plano Municipal de Gestão Integrado de Resíduos Sólidos**. Belém: Prefeitura Municipal de Belém. Disponível em: <http://ww4.belem.pa.gov.br/wp-content/uploads/2020/10/Servi%C3%A7os-de-Limpeza-Urbana-e-Manejo-de-%C3%81guas-Pluviais.pdf>. Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL. **Decreto de 11 de setembro de 2003**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DNN/2003/Dnn9975.htm. Acesso em: 15 set. 2023.

BRASIL. **Decreto de nº 5.940, de 25 de outubro de 2006**. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=5940&ano=2006&ato=5_cfQTQ650MRpWTe3b. Acesso em: 15 set. 2005.

BRASIL. **Decreto de nº 7.405, de 23 de dezembro de 2010.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7405.htm. Acesso em: 15 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112305.htm. Acesso em: 15 set. 2023.

BRASIL. **Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002.** Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=382544&file_name=LegislacaoCitada%20INC%20189/2006. Acesso em: 15 set. 2023.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.** 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

GALON, Tanyze; MARZIALE, Maria Helena Palucci. **Condições de trabalho e saúde de catadores de materiais recicláveis na América Latina: uma revisão de escopo.** Rio de Janeiro: Ipea, 2016. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/160331_livro_catadore s.pdf. Acesso em: 18 set. 2023.

PIMENTEL, Dilson. **Aurá: a realidade de quem convive diariamente com um lixão a céu aberto.** Jornal O Liberal, Belém, 08 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://www.oliberal.com/belem/aura-a-realidade-de-quem-convive-diariamente-com-um-lixao-a-ceu-aberto-1.632168>. Acesso em: 9 set. 2023.

PIMENTEL, Dilson. **Lixão do Aurá ainda tem focos de incêndio nesta segunda; catadores se arriscam em meio à fumaça.** Jornal O Liberal, Belém, 02 de outubro de 2023. Disponível em: <https://www.oliberal.com/belem/lixao-do-aura-ainda-tem-focos-de-incendio-nesta-segunda-catadores-se-arriscam-em-meio-a-fumaca-1.732319>. Acesso em: 4 out. 2023.

SANTOS, Maiza; ASSUNÇÃO, Fernando. **Lixão do Aurá ainda levanta questionamento sobre os impactos ambientais.** Jornal O Liberal, Belém, 30 de julho de 2023. Disponível em: <https://www.oliberal.com/belem/lixao-do-aura-ainda-levanta-questionamentos-sobre-impactos-ambientais-1.710134>. Acesso em: 8 set. 2023.

SECCO, Ana Caroline; KOVALESKI, Douglas Francisco. **Do empreendedor de si mesmo à medicalização da performance: reflexões sobre a flexibilização no mundo do trabalho.** SCIELO, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/kqb4BM8h8Kb3S5W6xT8S8jQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 set. 2023.

O trabalho realizado por catadores de resíduos sólidos no Lixão do Aurá: As influências do neoliberalismo na cadeia produtiva dos materiais recicláveis

SILVA, Sandro Pereira; GOES, Fernanda Lira; ALVAREZ, Albino Rodrigues (coordenação). **Situação social das catadoras e dos catadores de material reciclável e reutilizável – Brasil**. Brasília: Ipea, 2013. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/situacao_social/131219_relatorio_si_tuacaosocial_mat_reciclavél_brasil.pdf. Acesso em: 20 set. 2023.

TRINDADE, Larissa Santana da Silva. **A refundação do estado do bem-estar social no brasil: a necessidade de implementação de uma renda básica universal e incondicional**. Dissertação (Mestrado) – Centro Universitário do Estado do Pará, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belém, 2021.

Data de submissão: 31/10/2023

Data de aprovação: 12/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

O Projeto Ação Integrada e rumos para a emancipação de pessoas resgatadas ou vulneráveis

*The Integrated Action Project and directions for the emancipation of rescued
or vulnerable people*

Silvio José Sidney Teixeira

Bacharel em Direito pela Universidade de São Paulo. Mestre em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT), na área de concentração Direito Ambiental e Sustentabilidade. Especialista em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Auditor-Fiscal do Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego. Chefe da Seção de Fiscalização do Trabalho no Mato Grosso. <https://orcid.org/0009-0009-2894-0479>

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo analisar a evolução de estratégias em torno de ações recuperadoras e educativas de trabalhadores resgatados e de pessoas vulneráveis, tendo como ponto de partida o estudo da experiência desenvolvida desde 2009 pelo Projeto Ação Integrada (PAI) no estado do Mato Grosso. A partir das frentes de atuação desenvolvidas pelo PAI ao longo do tempo, foram analisadas as potencialidades de enfrentamento dos determinantes relacionados ao Trabalho Escravo Contemporâneo (TEC) relacionados à inclusão destes trabalhadores e à formação de alianças e redes de fortalecimento das comunidades vulneráveis. Como referencial teórico metodológico utilizou-se o método indutivo-dialético, com vistas a uma práxis emancipatória. A pesquisa desenvolveu-se de maneira predominantemente bibliográfica, contando também com pesquisa documental e dos parâmetros normativos. O trabalho buscou problematizar as respostas não repressivas do Estado Brasileiro e da Sociedade Civil, sobretudo a partir da década de 2000, contextualizando a gênese do PAI. Após discorrer sobre o desenvolvimento e fluxos de atuação do projeto, o trabalho voltou a sua atenção para a medida da efetividade das ações de capacitação, explorando potencialidades de intervenção a partir de oportunidades de construção de modelos sustentáveis de emancipação dentro de um cenário de aprofundamento de injustiça social e de vulnerabilidade estrutural.

Palavras-chave: trabalho escravo contemporâneo, ações recuperadoras, pós-resgate, vulnerabilidade social, práxis emancipatória.

ABSTRACT: The aim of this paper is to analyse the evolution of strategies around recovery and educational actions for rescued workers and vulnerable people, taking as a starting point the study of the experience developed since 2009 by the Integrated Action Project (PAI) in the state of Mato Grosso. Based on the action fronts developed by PAI over time, the potential for tackling the determinants of Contemporary Slave Labour (TEC) related to the inclusion of these workers and the formation of alliances and networks to strengthen vulnerable communities were analysed. The methodological theoretical framework used the inductive-dialectical method, with a view to an emancipatory praxis. The research was bibliographical, with documentary research and research into normative parameters. The work sought to problematise the non-repressive responses of the Brazilian state and civil society, especially since the 2000s, contextualising the genesis of the PAI. After discussing the project's development and action flows, the paper turned its attention to measuring the effectiveness of training actions, exploring intervention potential based on opportunities to build sustainable models of emancipation within a scenario of deepening social injustice and structural vulnerability.

Keywords: contemporary slave labor, recovery actions, post-rescue, social vulnerability, emancipatory praxis.

1. INTRODUÇÃO

O caso escolhido para estudo é a experiência desenvolvida pelo Projeto Ação Integrada (PAI) no estado do Mato Grosso, desde o ano de 2009, tendo como eixo a formação de redes e modelos de enfrentamento das raízes das vulnerabilidades de trabalhadores libertos, de forma a contribuir para a erradicação do Trabalho Escravo Contemporâneo (TEC). A partir das frentes de atuação desenvolvidas pelo PAI ao longo do tempo, analisar-se-ão as potencialidades de enfrentamento dos determinantes relacionados ao TEC, da inclusão destes trabalhadores, da formação de alianças e redes de fortalecimento das comunidades vulneráveis, por meio de estratégias que levem em conta as dimensões da saúde, socioambientais e do trabalho no território.

Após 14 (quatorze) anos de funcionamento, o estudo pretende analisar a forma de intervenção na capacitação destes trabalhadores. A pergunta que se faz, portanto é da seguinte ordem: com base no atual modelo de intervenção do Projeto Ação Integrada

no Estado do Mato Grosso, como avançar para que se possa atuar de maneira a promover a emancipação de trabalhadores resgatados e vulneráveis?

Para melhor compreensão do fenômeno da escravidão contemporânea, partiu-se no Capítulo 2 de uma análise da morfologia da escravidão contemporânea e de suas transmutações para a busca de uma morfologia do enfrentamento da questão, por meio de políticas públicas e ações interinstitucionais desenvolvidas após o reconhecimento do Estado brasileiro da existência de trabalho escravo no país, sobretudo a partir da edição do 1º Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (PNETE), com a centralidade das análises recaindo sobre o estado do Mato Grosso e do papel desempenhado pela Auditoria-fiscal do Trabalho.

Como base de análise, dividiu-se as ações de erradicação em cinco grandes eixos. Por questões metodológicas, optou-se pela não realização de uma análise do primeiro eixo, relacionado aos aspectos normativos relacionados ao combate do trabalho análogo a escravo, citando-se marcos legais importantes como suporte da análise.

O segundo eixo, relacionado às políticas (*policies*) e as interações com o terceiro e quarto eixo (ações preventivas e repressivas) representarão a linha condutora da sessão 2, partindo-se da estruturação nacional de enfrentamento para a compreensão crítica dos fenômenos ocorridos no estado do Mato Grosso desde o ano de 2003. A própria dinâmica dos temas estudados fez com que uma análise comparativa com o estado do Pará se fizesse necessária.

O quinto eixo de análise, relacionado às ações recuperadoras e educativas compõem o mote para que se discorra na Sessão 3 sobre a “Gênese, estrutura de atuação e desenvolvimento do Projeto Ação Integrada no Mato Grosso”. Procurou-se contextualizar os fenômenos sociopolíticos e institucionais que criaram condições para o surgimento do PAI no ano de 2009. A partir de então, analisa-se a evolução e os rumos do projeto com base na dinâmica dos atores envolvidos e a sua difusão pelo país. A seguir, a estrutura de atuação do projeto é apresentada, com base na visão institucional e em objetivos e princípios de atuação de acordo com a visão interna da instituição, para que em seguida fossem tecidas considerações próprias sobre três eixos identificados pelo estudo como primordiais de intervenção. O primeiro deles, o “atendimento e acompanhamento dos trabalhadores no momento do resgate” foi relatado de forma sucinta, como opção metodológica; no segundo, as “ações de capacitação profissional, de cidadania e educação continuada dos trabalhadores resgatados e vulneráveis” foi realizada uma análise quantitativa e comparativa de atuação entre os trabalhadores abordados e os qualificados, com dados atualizados cedidos generosamente pela Coordenação Executiva do Projeto; já o terceiro eixo “articulação em rede, ações de capacitação e sensibilização (*advocacy*)” é fruto de uma

reflexão autoral sobre o papel desempenhado pelo PAI em novas frentes de atuação, o que inclui anotações sobre vivências do autor desde maio de 2022 como representante da Superintendência Regional do Trabalho no Mato Grosso na Coordenação Executiva do Projeto (situação que perdura até a escrita do trabalho, em setembro de 2023).

A quarta seção “Novas frentes e possibilidades de atuações reparadoras e educativas” tece considerações sobre a fronteira de atuação do PAI, explorando contradições e oportunidades dentro do modelo constituído de intervenção. O avanço na pauta socioambiental e na emancipação é descrita na primeira subseção, enquanto a segunda explora potencialidades advindas da atuação de atores institucionais capazes de realizarem experiências transformadoras com pessoas vulneráveis, bem como a necessidade de reformulação da atuação da Inspeção do Trabalho no tema. A seção não é de maneira alguma conclusiva, e visa mais a lançar hipóteses e convidar à reflexão.

Por fim, nas considerações finais, as contribuições do Projeto Ação Integrada são contextualizadas, em sua dialética com o eixo político (*policies*) e as ações de enfrentamento preventivo, repressivo e reparador-educativo. Comparando as condições de gênese do projeto com o painel estrutural socioeconômico e político atual, conclui-se pela necessidade de inclusão de novas estratégias e alianças para que se tenha uma maior eficácia das ações não apenas relacionadas à justiça recuperadora, mas restaurativa e emancipatória.

2. A MORFOLOGIA DO ENFRENTAMENTO DA ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA NO SÉCULO XXI E DIFUSÃO DE AÇÕES RECUPERADORAS E EDUCATIVAS PELO PAÍS

A evolução da morfologia da Escravidão Contemporânea no Brasil pode ser dividida didaticamente em três gerações: a escravidão proveniente da colonização europeia (Sec.XVI a XIX), a escravidão contemporânea de nova fronteira (1960 a 1990) e a escravidão contemporânea na economia consolidada (a partir de 1990). À semelhança das ponderações realizadas com a classificação de direitos fundamentais, faz-se necessário relativizar a periodização fixa destas categorias no tempo, pela verificação de cumulação, em maior ou menor grau destas formas de exploração da pessoa. A tabela abaixo exprime de forma resumida alguns conceitos-chave.

Quadro 1 - As Transmutações da Escravidão

	ESCRavidÃO COLONIZAÇÃO EUROPEIA	ESCRavidÃO CONTEMPORÂNEA - NOVA FRONTEIRA	ESCRavidÃO CONTEMPORÂNEA – ECONOMIA CONSOLIDADA
TIPO PREDOMINANTE DE COERÇÃO AO TRABALHO	Restrição da liberdade – recrutamento forçado	Abuso da vulnerabilidade – prevalência do recrutamento por promessas enganosas	Abuso da vulnerabilidade – recrutamento por promessas enganosas ou consentido
TIPO PREDOMINANTE DE CONTROLE OU VIOLÊNCIA SOBRE O CORPO DO TRABALHADOR	Controle extenso (direito de propriedade). Tratamento dependendo do preço do escravo	Deixar viver ou fazer Morrer	Deixar morrer
DIMENSÃO PREDOMINANTE DA DESIGUALDADE IMPOSTA AO ESCRAVIZADO	Tratar como coisa (discriminação de direito)	Tratar como coisa (discriminação de fato)	Tratar como coisa (discriminação de fato)
RELAÇÃO PREDOMINANTE ENTRE ESCRAVIDÃO E LIVRE ARBITRIO	Contraria a vontade	Manipula (geralmente na entrada) e contraria (geralmente durante o trabalho e na saída) a vontade	Manipula a vontade

Fonte: VIANNA, 2019 (adaptado)

Frisa-se com essa classificação pontuar que no estado do Mato Grosso o processo de “modernização” da agricultura, tomada como política oficial do Estado brasileiro a partir dos anos 1960 resulta no aparecimento da segunda forma de escravidão (nova fronteira), caracterizada em linhas gerais por uma lógica repressiva de imobilização da força de trabalho como vetor de um processo de reestruturação socioeconômica que propiciou a acumulação e concentração massiva de terra e capital, aprofundando as desigualdades sociais (VIANNA, 2019, p.73).

Neste contexto histórico, o combate ao Trabalho Escravo no estado do Mato Grosso ganha relevante dimensão nacional e internacional com as primeiras denúncias de Dom Pedro Casaldáliga, então Bispo da Prelazia de São Félix do Araguaia, no ano de 1971. Dentre as facetas desta forma de escravidão, cita-se: peonagem, a migração, a discriminação, a destituição de direitos, o caráter compulsório da migração e do trabalho, a presença ameaçadora da morte: a ausência eloquente de igualdade e liberdade (CASALDALIGA, 1971).

O papel da Comissão Pastoral da Terra (CPT), passa a denunciar, a partir de então, e, de forma sistemática a exploração ocorrida no Mato Grosso. O Estado se omite, e tal panorama permanece inalterado mesmo após a reabertura democrática e a Constituição de 1988, sendo a existência do TEC reconhecida apenas em 1995, após pressões internacionais derivadas do reconhecimento da responsabilidade do país na Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) no caso José Pereira vs. Brasil.

Propõe o presente trabalho apresentar após 1995, as respostas do Estado brasileiro e da Sociedade Civil para a erradicação do Trabalho Escravo Contemporâneo desde o reconhecimento de sua existência, classificadas de acordo com o quadro abaixo em ações normativas, políticas (policies), preventivas, repressivas e recuperadoras. Por fugir do escopo do trabalho, não serão detalhadas ações de normatização, ao menos no que tange ao seu conteúdo formal, bem como não serão analisadas de forma exaustivas todas as ações existentes. Partir-se-á de uma abordagem que contextualize a evolução tanto de policies, de ações preventivas, repressivas e recuperadoras, numa perspectiva cronológica e contextual de ações. O Projeto Ação Integrada, dentro desta classificação compõe o grupo de ações recuperadoras-educativas, que visam ao fornecimento de meios para educação continuada, qualificação profissional e emancipação social dos resgatados/sobreviventes/vulneráveis.

Quadro 2 – Ações que visam à erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Mato Grosso

Normativas	Políticas (<i>Policies</i>)	Preventivas	Repressivas	Recuperadoras -educativas
Lei nº 10.608 (2002). Seguro-desemprego resgatado	GETRAF (Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado)	Curso de Capacitação “Escravo Nem Pensar” – Repórter Brasil	Grupo Especial de Fiscalização Móvel – Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)	Projeto Ação Integrada
Portaria 1.234 do Ministério do Trabalho (2003). “Lista Suja”	Planos Nacionais para Erradicação do Trabalho Escravo (PNETE) 2003 e 2008.	Fórum Social de Erradicação do Trabalho Escravo no Mato Grosso (2002)	Grupo Especial de Fiscalização Móvel Estadual - Seção de Fiscalização do Trabalho - SRT/MT	Pastoral do Migrante
Alteração do art. 149 do Código Penal. Nova redação pela 10.803/2003	Plano de Ações para Erradicação do Trabalho Escravo para o Estado de Mato Grosso (2008)	Fórum Estadual pela Erradicação do Trabalho Escravo em Mato Grosso	MPT - PRT 23ª Região	Centro Burnier Fé e Justiça
Lei Estadual nº8.600/2006	Agenda Estadual pelo Trabalho Decente (2011)	Associação dos Produtores de Algodão do Mato Grosso (AMPA)	Grupo de Articulação Interinstitucional para o Enfrentamento do Trabalho Escravo (GAETE) - 2013	

	Comissão Estadual para a Erradicação do Trabalho escravo (COETRAE)			
--	--	--	--	--

Fonte: Adaptado de MOURA,2014, p.221.

Pouco antes da constituição do GETRAF (Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado) e dos GEFM (Grupos Especiais de Fiscalização Móvel), que deram início as políticas de estado para o combate ao trabalho análogo a escravo, por meio do Decreto Presidencial 1.538/1995, vale dizer que, no plano estadual, iniciativas da Auditoria-Fiscal do Trabalho já eram relatadas desde o início da década.

A partir de então ocorre um certo incremento legislativo, como a alteração do artigo 203 do Código Penal (Lei n. 9777/1998), a instituição do seguro-desemprego para o trabalhador resgatado (Lei 10.608/2002), a criação da Lista Suja (Portaria n. 1234 do Ministério do Trabalho, de 2003) e a nova redação do artigo 149 do Código Penal (Lei 10.803/2003). No âmbito estadual, destaca-se a Lei Ordinária 8.600, de 19 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a vedação à formalização de contratos e convênios com órgãos e entidades da administração pública do estado de Mato Grosso e o cancelamento de concessões de serviço público a empresas que, direta ou indiretamente, utilizem mão de obra em situação análoga à de escravos na produção de bens e de serviços, e dá outras providências.

É verificado também o fortalecimento de políticas do Estado brasileiro, como a consolidação dos Grupos Móveis de Combate ao Trabalho Escravo e a existência dos Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho Escravo (PNETE), cujo primeiro pacto em 2003 previu a criação da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho escravo (CONATRAE), criada com a missão de fiscalizar e implantar as ações previstas no plano. São eixos deste Plano: 1) Ações Gerais; 2) Melhoria na estrutura administrativa do grupo de Fiscalização Móvel; 3) Melhoria na Estrutura administrativa da ação policial; 4) Melhoria na Estrutura administrativa do Ministério Público Federal e do Ministério Público do Trabalho; 5) Ações específicas de promoção da cidadania e combate à impunidade; 6) Ações específicas de conscientização, capacitação e sensibilização (BRASIL, 2023).

Em novembro de 2007, a Superintendência Regional do Trabalho no Mato Grosso recebeu 82 Auditores-Fiscais do Trabalho nomeados dentre os excedentes do concurso nacional realizado no ano anterior, sob a justificativa de que este incremento se destinaria prioritariamente às ações de erradicação do trabalho análogo a escravo e do trabalho infantil. Contando agora com 130 AFT's, o ano de 2008 foi marcado por uma revitalização das ações de fiscalização do trabalho no estado, tendo sido constituído

quatro grupos móveis estaduais permanentes de fiscalização. Tratava-se de uma marca expressiva, lembrando que à época coexistiam seis grupos móveis nacionais.

Ao lado da experiência de fortalecimento das ações repressivas da SRT/MT, não à toa, o ano de 2008 representou a convergência de iniciativas no plano estadual visando à erradicação do trabalho análogo a escravo, como se verá adiante.

O advento do II Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (2008) revisitou as estratégias de erradicação ao TEC, incluindo o envolvimento do setor empresarial, a noção de contínuo para o prazo de algumas medidas, bem como o reforço à ideia de que algumas ações precisam ser permanentes. São eixos deste Plano: 1) Ações gerais; 2) Ações de enfrentamento e repressão; 3) Ações de reinserção e prevenção; 4) Ações de informação e capacitação; 5) Ações específicas de repressão econômica (BRASIL, 2009). De maneira comparativa com o primeiro plano, são elencadas medidas de caráter contínuo mais abrangente, sendo os três últimos eixos basilares para a construção de instrumentos mais sólidos de reinserção sustentável.

Quadro 3 – Comparação entre o 1º e o 2º Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo

Plano	Eixo	Proposta/Ação	Responsáveis	Prazo
1º PNETE (2003)	Eixo 5) Ações específicas de promoção da cidadania e combate a impunidade	Proposta 55 Implementar uma política de reinserção social de forma a assegurar que os trabalhadores libertados não voltem a ser escravizados, com ações específicas, tendentes a facilitar sua reintegração na região de origem, sempre que possível: assistência à saúde, educação profissionalizante, geração de emprego e renda e reforma agrária.	Presidência da República, MTE MJ, SEDH, Ministério Extraordinário de Segurança Alimentar e Combate à Fome, MDA/INCRA, MS, Conselho Nacional de Saúde, Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, Governos Estaduais e Municipais, Serviços Sociais Autônomos, MEC e Sociedade Civil.	Ações a curto e médio prazo.
2º PNETE (2008)	Eixo 4) Ações de Reinserção e Prevenção	Ação 32 Implementar uma política de reinserção social de forma a assegurar que os trabalhadores libertados não voltem a ser escravizados, com ações específicas voltadas a geração de emprego e renda, reforma agrária, educação profissionalizante e reintegração do trabalhador.	Responsáveis: PR, MTE MJ, MDS, Incra/MDA, Governos Estaduais e Municipais e MEC Parceiros: SEDH e sociedade civil	Contínuo

Fonte: autor, comparando ambos os Planos.

No Plano estadual, foi criado do 1º Plano de Ações para Erradicação do Trabalho Escravo para o Estado de Mato Grosso, através do Decreto nº 1545, de 29 de agosto de 2008. Dentre as diretrizes, as ações de assistência e apoio às vítimas incluiu a “elaboração de projetos de qualificação voltados para trabalhadores egressos do trabalho em condições análogas às de escravo e encaminhamento aos conselhos municipais e estadual de trabalho”, sendo detalhada como “atendimento aos trabalhadores em situação de trabalho escravo”, tendo como responsável a COETRAE-MT, recém instituída, para implementação a partir de junho de 2008 (COETRAE-MT, 2008).

Registre-se que no Mato Grosso, antes do 1º PNETE, fora constituído o Fórum Social de Erradicação do Trabalho Escravo, no ano de 2002, tido como precursor da Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo (COETRAE), que viria a ser criada no ano de 2007, por meio do Decreto nº 985 de 07 de dezembro de 2007, sendo vinculada à então SEJUSP (Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública).

Originalmente compunha a comissão a SEJUSP (que a presidia), outras cinco Secretarias Estaduais (Trabalho, Ambiente, Educação, Saúde e Desenvolvimento Rural), sete entidades públicas federais (TRT, TJ, MPT, MPF, SRT, PF e PRF), três entidades públicas estaduais (MPE, PM e Polícia Judiciária) e cinco representantes da sociedade civil.

Em 2012, por meio da Lei estadual n. 9189, de 01 de outubro de 2012, uma significativa reforma é estabelecida, sendo a COETRAE vinculada à SEJUDH (Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos), que, no entanto, exerceria apenas a primeira presidência, sendo as seguintes eleitas pela votação dos pares. A composição de então estabeleceu oito secretarias estaduais, seis entidades públicas estaduais, oito entidades públicas federais (foi incluído o INCRA) e seis entidades da sociedade civil.

A atual composição da COETRAE/MT consta da Lei estadual n. 11.104, de 02 de abril de 2020, com a presidência colegiada, composta pela “Presidência, 1ª Vice-Presidência, 2ª Vice-Presidência, Coordenador da Comissão de Gestão e Conhecimento, Coordenador da Comissão de Prevenção e Assistência às Vítimas e Coordenador da Comissão de Repressão”, tendo as suas deliberações aprovadas por maioria absoluta, obedecendo a paridade tripartite, compondo instituições federais, estaduais e sociedade civil organizada. O atual modelo prevê a participação de sete Secretarias Estaduais, cinco entidades públicas estaduais (tendo saído a Empresa Mato-grossense de Pesquisa e Extensão Rural), oito entidades públicas federais (tendo ingressado a Defensoria Pública Federal) e seis representantes da sociedade civil, indicadas pelo Fórum Estadual de Direitos Humanos e da Terra.

Quadro 4 – Evolução da composição da COETRAE/MT ao longo dos anos

		Decreto nº 985 de 07 de dezembro de 2007	Lei estadual n. 9189, de 01 de outubro de 2012	Lei estadual n. 11.104, de 02 de abril de 2020
Entidades Estaduais	Secretarias de Estado	6	8	7
	Órgãos Estaduais	3	6	5
Total – Entidades Estaduais		10 (45,45%)	14 (50%)	12 (46,15%)
Entidades Federais		7 (31,81%)	8 (36,36%)	8 (30,76%)
Sociedade Civil		5 (22,72%)	6 (27,27%)	6 (23,07%)
Total		22	28	26
Presidência	Forma de exercício	Presidencial	Presidencial-colegiada tripartite (Presidência, 1ª Vice-Presidência, 2ª Vice-Presidência)	Colegiada Tripartite Presidência, 1ª Vice-Presidência, 2ª Vice-Presidência e 3 Comissões
	Elegibilidad e para a Presidência	SEJUSP (Estadual)	SEJUDH (estadual: 1ª Presidência) Demais: eleição	Presidência rotativa entre as três bancadas

Fonte: autor

Observou-se ao longo destes dezesseis anos pontos de tensão entre entidades estaduais e órgãos federais e da sociedade civil. Paradigmático neste sentido foi questão relacionada ao Fundo de Erradicação do Trabalho Escravo (FETE), criado em 2010, com a justificativa de que traria maior efetividade e alcance das ações de erradicação do trabalho escravo no Mato Grosso, ao captar recursos oriundos de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) propostos pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Ministério Público Federal, bem como de acordos e condenações judiciais. No entanto, no ano de 2012 a COETRAE/MT não obteve êxito ao tentar captar recursos do FETE. Ao alegar a falta de compromisso do governo estadual, a sociedade civil e órgãos federais se retiraram da COETRAE, tendo, no entanto se rearticulado e criado em setembro de 2013 o Grupo de Articulação Interinstitucional para o Enfrentamento do Trabalho Escravo (GAETE), formado pelo Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Federal, a Superintendência Regional de Trabalho e Emprego, a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho, a

Comissão Pastoral da Terra, o Centro de Pastoral para Migrantes, o Centro Burnier de Fé e Justiça, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o Fórum de Direitos Humanos e da Terra. (MOURA; LEÃO, 2014).

Justamente por reunir atores alinhados fora do âmbito do poder local e dada a potencialidade de ações a serem desenvolvidas entre órgãos federais (de uma certa forma mais integradas com a participação em conjunto nos Grupos Especiais de Fiscalização Móvel) e representantes da sociedade civil, o GAETE-MT adquire um papel fundamental na articulação interinstitucional num cenário de retrocessos no enfrentamento ao trabalho escravo.

A atuação do GAETE/MT torna-se então um paradigma de articulação e enfrentamento de resistências e desalinhamentos com o federalismo cooperativo, representando uma oportunidade de atuação destas instituições.

Outra possibilidade de incremento das atividades do GAETE surgiu com a Portaria n. 110, de 24 de janeiro de 2017 do Ministério da Justiça e Segurança Pública, que instituiu o Pacto Federativo para Erradicação do Trabalho Escravo, ressaltando o caráter descentralizado da execução da política de combate ao trabalho escravo, a necessidade de articulação e colaboração federativa e o papel estratégico dos estados na prevenção ao trabalho escravo e na reinserção social dos trabalhadores resgatados. Posteriormente, a Portaria nº 1.620, de 13 de maio de 2021, do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), atualizou o Pacto prevendo a participação de Municípios.

Dentro deste contexto de articulação interinstitucional de entidades federais, da sociedade civil e de fortalecimento do federalismo de cooperação, o município de Marabá (PA) instituiu um GAETE próprio, desenvolvendo iniciativas no sul do estado do Pará. Outros grupos similares foram criados pelo Brasil, tendo atuação em estados como Maranhão e Piauí.

Dentre as iniciativas do GAETE em Marabá, uma se tornou emblemática pelo fomento à arte e à difusão global da questão do enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, fomentando a realização do longa-metragem Pureza, lançado em 2019 e dirigido por Renato Barbieri.

Na Sociedade Civil surgiram iniciativas que atuam de maneira combativa na sensibilização e divulgação sobre o enfrentamento ao Trabalho Escravo Contemporâneo. Neste sentido, a organização Escravo Nem Pensar (ENP!), gestada em 2004 como um programa educacional da ONG Repórter Brasil (fundada em 2001), foi incluída no terceiro eixo do 2º Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo

(2008), relacionado às ações de reinserção e prevenção, cuja meta 41 estipula a promoção do “desenvolvimento do programa ‘Escravo, nem pensar!’” de capacitação de professores e lideranças populares para o combate ao trabalho escravo, nos estados em que ele é ação do Plano Estadual para a Erradicação do Trabalho Escravo”, funcionando de maneira contínua, e sob a responsabilidade compartilhada da Secretaria Estadual de Direitos Humanos, Ministério da Educação e Cultura, Conatrae, OIT, CPT, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), Anamatra, ANPT, Sinait, ONG Repórter Brasil, Governos Estaduais e Municipais e Coetraes.

O ENP! atua também produzindo pesquisas e um sólido conhecimento sobre a temática, promovendo o engajamento de comunidades vulneráveis, e com atuação em doze estados do Brasil, abrangendo 608 municípios e 200 ações realizadas, incluindo iniciativas comunitárias apoiadas de maneira técnica e financeira. A atuação se desdobra em quatro eixos: formação de professores e lideranças sociais, apoio financeiro e pedagógico a projetos educativos, publicação de materiais didáticos e apoio à realização de concursos e festivais culturais.

3. GÊNESE, ESTRUTURA DE ATUAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO PROJETO AÇÃO INTEGRADA NO MATO GROSSO

Em paralelo à evolução das respostas estatais de enfrentamento ao TEC, paulatinamente se verifica o surgimento de um novo perfil de escravidão contemporânea, no bojo de uma economia consolidada. De acordo com Giselle Vianna, esta forma de escravidão consiste num maior controle sobre as forças vitais do indivíduo, combinada com a coerção econômica e às condições de vida e de trabalho. Segundo a autora:

Vale-se de práticas e instrumentos típicos do mercado de trabalho capitalista, alicerçando-se na combinação de dois elementos principais: a liberdade formal e a vulnerabilidade social. Nas últimas décadas, o trabalho escravo estaria progressivamente abandonando tecnologias de imobilização violenta da força de trabalho, passando a caracterizar-se por novas tecnologias fundadas na mobilidade dos trabalhadores e em coerções sistêmicas (VIANNA, 2019, p.19).

A marca da escravidão contemporânea de economia consolidada se fazia presente no território do Mato Grosso. A constituição de quatro grupos móveis estaduais de fiscalização móvel no ano de 2008 resultou no resgate de 578 trabalhadores no estado. O incremento significativo de ações resultou num contato direto dos agentes estatais com a realidade vivenciada, especialmente pelos trabalhadores da área rural.

Neste contexto, foi se consolidando a percepção dos Auditores-fiscais do Trabalho de que o mero resgate dos trabalhadores era ineficaz para a erradicação do trabalho escravo contemporâneo, tendo sido relatada a existência de pessoas que chegaram a ser resgatadas mais de uma vez, retornando àquelas condições degradantes tempo depois de serem libertos. O resgate assim, não era uma garantia de liberdade para essas pessoas, que só seria alcançada mediante ações que combatessem a vulnerabilidade social e as coerções sistêmicas.

Restou claro que o rompimento do ciclo do trabalho escravo contemporâneo demandava uma atuação não apenas de ordem repressiva, mas recuperadora e educativa, o que levou a SRT/MT a elaborar um estudo com 268 egressos (sendo que 75% deles ainda residiam em Mato Grosso) que auxiliou na elaboração de um modelo interinstitucional de qualificação e reinserção social (PELLIZARI, ARRUDA e ALVES, 2021, p.10).

E dentro desta linha, surgiu em 2009, a ideia de desenvolvimento do Projeto Ação Integrada (PAI) no seio da Auditoria-fiscal do Trabalho, inicialmente como o nome de Ação Interinstitucional para Qualificação e Reinserção Profissionais dos Resgatados do Trabalho Escravo em Mato Grosso. A capacidade de agir como uma política pública e a potencialidade de articulação interinstitucional são as marcas da iniciativa idealizada pelo Auditor-fiscal do Trabalho e então Superintendente Regional do Trabalho, Valdiney de Arruda (PELLIZARI, ARRUDA e ALVES, 2021, p.11).

Naquele mesmo ano, foi criado formalmente o PAI por meio de assinatura de Termo de Cooperação Técnica entre a Superintendência Regional do Trabalho do Mato Grosso (SRTb/MT), o Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso (MPT-MT) e a Fundação de Apoio e Desenvolvimento da Universidade Federal de Mato Grosso (Uniselva/UFMT). Desde então, é desenvolvido por meio de duas instâncias compostas: a) por uma coordenação executiva colegiada integrada pela SRT/MT, MPT e UFMT; b) por um Fundo de Apoio à Ação Integrada, em parceria com a Fundação Uniselva. Atualmente o PAI também está institucionalizado como um projeto de extensão na UFMT (PELLIZARI, ARRUDA e ALVES, 2021, p.14).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) durante um tempo participou do projeto, após a assinatura em 2011 da Agenda Estadual pelo Trabalho Decente, como fruto do trabalho do Comitê Estadual do Trabalho Decente, instituído em 2008. Dentre as linhas de ações relacionadas à assistência e apoio às vítimas, elenca o documento: a) atendimento dos trabalhadores resgatados pela Defensoria Pública Estadual; b) elaboração de projetos de qualificação voltados para trabalhadores egressos do trabalho em condições análogas às de escravo e encaminhamento aos conselhos municipal e estadual de trabalho; c) promoção junto ao governo Federal e

governos municipais a criação de Centros Estaduais de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), priorizando regiões com maior incidência de trabalho escravo; d) criação e manutenção mediante convênios com entidades da sociedade civil, de no mínimo duas casas de apoio para trabalhadores resgatados, com recursos reservados para todas as despesas inclusive de transporte; e) estabelecimento CRAS como unidade de referência no atendimento às vítimas do trabalho escravo; e f) direcionamento prioritário dos programas de apoio à agricultura familiar para regiões de maior aliciamento e incidência (OIT,2011).

Com a implementação das ações de capacitação dos trabalhadores resgatados, e visando a fortalecer, difundir e replicar o Projeto Ação Integrada no território brasileiro e no exterior, foi gerido em 2012 pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait) e pela OIT, o Movimento Ação Integrada (MAI). No ano de 2015 foi firmado o Acordo de Cooperação Técnica nº 14/2015 entre o Ministério Público Federal (MPF), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Tribunal Superior do Trabalho (TST), Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH) e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

Atualmente, são encontradas ações similares ao Projeto Ação Integrada em Mato Grosso: o Programa Ação Integrada na Bahia, desde o ano de 2013; o Programa Ação Integrada – Resgatando a Cidadania no Rio de Janeiro, desde 2014; a Rede de Ação Integrada de Combate à Escravidão (RAICE), englobando os estados do Maranhão, Tocantins, Piauí e Pará, desde 2014; e o Ação Integrada no Ceará, iniciado em 2017.

Também no plano recuperador, destaca-se o atuante papel de Clínicas de atendimento a trabalhadores resgatados em algumas Universidades do país. Nesta seara, surge em 2015 a Clínica do Trabalho Escravo da Faculdade de Direito da Universidade de Minas Gerais (CTETP-UFMG) e a Clínica de Enfrentamento ao Trabalho Escravo (CETE) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU); em 2021, inicia-se o atendimento da Clínica de Combate ao Trabalho Escravo do Único Centro Universitário de Manhuaçu e região (UNIFACIG); em 2023, inauguram-se os trabalhos da Clínica de Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo.

Considerando que as vítimas de escravidão não são mais determinadas por uma classificação jurídica que separa a espécie humana em “livres” e “escravos”, o que torna uma pessoa hoje suscetível de ser escravizada são as diversas matizes de prévias exclusões sociais que se materializam num certo grau de vulnerabilidade social. (VIANNA, 2019, p. 64).

Neste sentido, o Projeto Ação Integrada tem como escopo a atuação para a quebra do ciclo do trabalho escravo contemporâneo na mitigação das vulnerabilidades, estruturando-se como uma política de proteção social.

Em Mato Grosso, vale relatar que outros fatores potencializam ainda mais o quadro de vulnerabilidade da população, tais como: 1) a pobreza e a baixa oferta de trabalho nas cidades históricas, situação que, em grande medida, promove o deslocamento da população desempregada para regiões mais intensivas de mão de obra (especialmente, as produtoras de soja) e; 2) a demanda de mão de obra das grandes fazendas produtoras de soja e de criação de gado que, inseridas na rota comercial mundial, buscam abaixar custos de produção mediante a máxima exploração da mão de obra, fartamente disponível (OLIVEIRA, 2021, p.407).

Neste contexto de grande circulação de pessoas provocada pela agressiva estratégia de ocupação do território e mobilização de mão de obra, em grande medida realizada pelas cadeias produtivas do agronegócio, o Projeto Ação Integrada no Mato Grosso, em sua gênese, tem como objetivo fundante a erradicação sustentável das pessoas resgatadas mediante a inclusão social e promoção da cidadania. Por este objetivo, entende-se que o rompimento do ciclo do trabalho escravo contemporâneo e a mitigação das vulnerabilidades demandam uma atuação em três pilares: 1) A promoção da cidadania e de fornecimento de meios para que a pessoa resgatada tenha condições mínimas de exercício dos direitos sociais e civis, o que abrange dentre outros pontos, a elevação do nível educacional (Educação de Jovens e Adultos); informação e conscientização sobre direitos fundamentais; atualização do esquema vacinal; regularização documental, dentre outros; 2) A inclusão social por meio do trabalho, o que é oportunizado pela capacitação profissionalizante e consciência dos direitos da classe trabalhadora; e 3) A eficácia e sustentabilidade das ações desenvolvidas, de modo que sejam oferecidas condições concretas e possibilidades reais de exercício de atividades profissionais e de usufruto de direitos sociais de maneira contextualizada ao território, ambiente, saúde e sociedade.

Em linha com o objetivo fundamental, a missão institucional do PAI é descrita como:

Contribuir para um mundo do trabalho mais justo, livre e igualitário, onde o trabalho decente seja o elemento central para o desenvolvimento sustentável, com atenção especial na autonomia e na inclusão socioeconômica de indivíduos e grupos em situação de vulnerabilidade (PROJETO AÇÃO INTEGRADA, 2023).

Em relação à visão institucional, o projeto foi concebido para que sirva de “referência nacional e internacional como modelo de boas práticas na erradicação do trabalho

escravo contemporâneo, com resultados efetivos na defesa do trabalho decente”. São descritos como valores do PAI: a responsabilidade social, a valorização do ser humano, a ética, a solidariedade e a inclusão social.

De acordo com Kelly Pelizzari, atual integrante da Coordenação geral do PAI, o projeto atua em quatro etapas, que envolvem ações de planejamento, sensibilização, execução e contrapartidas/devolução, assim definidas:

As ações de planejamento compreendem nas atividades prévias da equipe executora, quando essa equipe juntamente com todo o grupo, planeja as visitas e abordagens a campo em busca dos egressos ao trabalho análogo ao de escravo e vulneráveis a esta situação espalhados por todo o estado mato-grossense.

A segunda etapa do processo consiste nas ações de sensibilização, que acontecem em diferentes frentes sociais e contam com as duas equipes para acontecer. Nesta etapa as equipes buscam chamar a atenção dos gestores da esfera executiva e judiciária para a causa que motiva o projeto, apresentando-lhes suas principais demandas, em busca de parcerias, que frequentemente também acontecem junto a iniciativa privada.

Seguida das ações de sensibilização estão as de execução, elas estão diretamente relacionadas com a realização dos cursos de qualificação profissional dos participantes, são atividades que se concentram em certos períodos do cronograma do projeto e aquelas em que as equipes estão em contato mais próximo dos qualificados.

Já a última etapa compreende as ações de devolução em que as equipes se ocupam de apresentar para a sociedade e sobretudo para os agentes financiadores, os resultados que o projeto vem trazendo, se é que se pode traduzir como resultados ou quantificar, a devolução da esperança na vida de alguém, como muitos participantes relatam (PELLIZARI, ARRUDA e ALVES, 2021, p.14).

Com base no atual modelo de atuação do Projeto Ação Integrada no Mato Grosso, pode-se identificar três eixos primordiais de atuação: atendimento e acompanhamento dos trabalhadores no momento do resgate; ações de capacitação profissional, de cidadania e educação continuada dos trabalhadores resgatados e vulneráveis; articulação em rede, ações de capacitação e sensibilização (*advocacy*).

a) O primeiro eixo de atuação relaciona-se ao atendimento oferecido aos trabalhadores por ocasião do resgate.

Tal esfera envolve o acolhimento e acompanhamento dos trabalhadores no momento do resgate, encaminhamento para ações de assistência social, e por vezes para auxílios relacionados à saúde. Geralmente, a equipe do Projeto Ação Integrada é

acionada pela coordenação do GEFM (Grupos Especiais de Fiscalização Móvel) ou pela Chefia da Seção de Fiscalização do Trabalho tão logo seja caracterizado o resgate. De acordo com dados fornecidos pela Coordenação executiva do PAI, entre 2009 e 2022 foram abordadas 2846 pessoas, sendo 920 egressos e 1926 vulneráveis.

b) O segundo eixo se relaciona às ações de cidadania, capacitação profissional, e educação continuada dos trabalhadores resgatados e vulneráveis.

Vale dizer neste sentido que as ações não mais se limitam aos resgatados, sendo as ações estendidas às pessoas e comunidades vulneráveis. Os atendidos se dividem três categorias: resgatados, assim definidos aqueles que foram encontrados nas ações de fiscalização em condição análoga a escravo; sobreviventes, ou seja, aqueles que estiveram sob condição análoga a escravo, mas não foram resgatados; e vulneráveis, aqueles que embora não tenham relatado a condição de vítima de trabalho análogo a escravo inserem-se numa situação socioeconômica tal que os tornam passíveis de aliciamento ou exploração. A título ilustrativo, a turma de qualificação que se iniciou em agosto de 2023 conta com 19 trabalhadores, sendo sete deles resgatados e doze vulneráveis.

Mais frequentemente, nas últimas qualificações foram promovidas as ações com grupos sociais vulneráveis ao risco de trabalho escravo, utilizando-se em algumas ocasiões abordagens em comunidades vulneráveis, por meio do indicador IVS (Índice de Vulnerabilidade Social), constituído por três subíndices:

- a) Infraestrutura: compreende acesso aos serviços de saneamento básico e mobilidade urbana;
- b) Capital Humano: envolve aspectos ativos e estruturas que determinam perspectivas de inclusão social, com base na saúde e educação;
- c) Renda e Trabalho: agrupa indicadores relacionados à insuficiência da renda presente e também ao fluxo de renda que podem configurar estado de insegurança da renda (desocupação de adultos, ocupação informal de adultos com pouca escolaridade, dependência da renda de pessoas idosas e trabalho infantil) (OLIVEIRA; ALMEIDA, 2021, p.402).

No caso dos resgatados, o projeto monitora a localização desses trabalhadores através dos dados no cadastro do Seguro Resgatado para realização de entrevistas e disponibilidade para participação nas turmas de qualificação.

Via de regra, o PAI atua mediante um ciclo de ações realizadas com turmas que variam de quinze à trinta pessoas, num período de cerca de três meses de duração, com atividades realizadas na Fazenda Experimental da Universidade Federal do Mato Grosso, no município de Santo Antônio do Leverger.

As ações de cidadania compreendem a realização de uma primeira semana denominada “Direito e Cidadania”. A título ilustrativo, a turma iniciada no mês de agosto de 2023 contou com os seguintes temas: direitos e deveres trabalhistas; panorama geral sobre a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego e a fiscalização trabalhista; previdência social: direitos e deveres; primeiros socorros e combate à incêndio; função da Defensoria Pública do Estado do Mato Grosso e consulta jurídica; mercado de trabalho e marketing pessoal. As ações são desenvolvidas com o apoio de servidores do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho, da Defensoria Pública Estadual, da Universidade Federal do Mato Grosso e do Corpo de Bombeiros.

O acompanhamento multiprofissional continuado, por sua vez busca a reinserção dos trabalhadores resgatados no chamado mercado formal de trabalho, ao disponibilizar uma formação profissional que sirva de suporte para o exercício de uma profissão, *pari passu* à realização das ações de educação continuada, de modo que as vulnerabilidades relacionadas à capacitação profissional são reduzidas. Como ilustração, cite-se a turma iniciada em agosto de 2023 que conta com os seguintes cursos de capacitação profissional:

Tabela 1 – Cursos de Qualificação – PAI – agosto a dezembro de 2023

Curso	Carga Horária	Horário	Período	Início	Término
Construtor de Alvenaria	160 hs	07:30 às 17:30	Integral	04/09/2023	03/10/2023
Assentador de Revestimentos Cerâmicos	160 hs	07:30 às 17:30	Integral	04/10/2023	03/11/2023
Pintor de Obras Imobiliárias	160 hs	07:30 às 17:30	Integral	06/11/2023	06/12/2023

Fonte: cedido pela Coordenação Executiva do PAI

Dos 2846 trabalhadores abordados pelo PAI entre os anos de 2009 a 2022, 1019 deles passaram por ações de cidadania e qualificação, ou 35,8%. Dentre estes qualificados, 227 foram egressos e 792 em condições de vulnerabilidade.

Do ponto de vista do gênero, o cruzamento de dados de abordagens realizadas e de qualificações ofertadas permite que sejam inferidas algumas conclusões: a) é especialmente sensível a proporção de homens em relação à mulheres egressas, na ordem de cerca de 10:1; b) a inclusão de vulneráveis permite uma maior quantidade de mulheres qualificadas, mas, ainda assim, numa proporção menor do que a esperada, já que dos 1130 vulneráveis abordados, 41,33% foram mulheres, porém, das 792 pessoas qualificadas, as mulheres representaram um universo de 33,97%.

Tabela 2 – Abordagem por ano, segundo o gênero

Ano	Vulneráveis		Egressos	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
2009	29	7	39	10
2010	84	83	162	22
2011	173	65	28	6
2012	234	106	108	5
2013	221	109	146	9
2014	47	90	4	0
2015	108	58	86	7
2016	44	45	78	4
2017	57	121	83	5
2018	21	7	40	7
2019	61	57	30	2
2020	20	6	10	0
2021	0	37	2	1
2022	31	5	24	2
TOTAL	1130	796	840	80

Fonte: Autor, de acordo com informações da Coordenação Geral (setembro de 2023)

Tabela 3– Qualificação por ano, segundo o gênero

Ano	Vulneráveis		Egressos	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
2009-2022	207	20	523	269

De acordo com a escolaridade das pessoas abordadas e qualificadas em relação com o gênero, tem-se que:

Tabela 4 - Tabela de Abordagens e Qualificações de acordo com a escolaridade

Escolaridade	Abordagem				Qualificação	
	Egressos		Vulneráveis		Egressos	Vulneráveis
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.		
Analfabetos	148	4	73	34	13	35
Alfabetizado	29	2	15	12	7	5
Ensino Fund. Incompleto	502	39	531	350	138	311
Ensino Fund. Completo	43	6	57	30	15	30

Ensino Médio Incompleto	68	8	226	123	29	173
Ensino Médio Completo	38	15	181	196	21	181
Ensino Superior Incompleto	2	2	19	23	1	29
Ensino Superior Completo	1	2	8	15	1	18
Não informado	9	2	20	13	2	10
Total	840	80	1130	796	227	792

Fonte: autor, de acordo com informações prestadas pela Coordenação Geral

Em relação à procedência dos trabalhadores abordados no Mato Grosso pelo Projeto Ação Integrada, além da região Centro-Oeste (1717 pessoas), o Nordeste é a segunda região com maior número de pessoas (437), seguindo-se a região Sul (245), o Sudeste (167), o Norte (124) e por fim, estrangeiros que totalizam 63 pessoas, sendo que 93 não informaram a origem.

Dentro do estado do Mato Grosso, foram alcançados 92 de um total de 141 municípios. A maior incidência de abordagens ocorreu no município de Poconé (337), seguido de Cuiabá (228), Rosário Oeste (199), Cáceres (150), Santo Antônio do Leverger (144), Vila Rica (132), Sorriso (123), Jauru (104), Alta Floresta (95) e Rondonópolis (83).

Dentre os trabalhadores qualificados, Cuiabá lidera com 136 pessoas que passaram pelas experiências integradoras do projeto, seguida de Rosário Oeste (125), Poconé (83), Santo Antônio do Leverger (67), Cáceres (66), Sorriso (62), Alta Floresta (43), Jauru (34), Tapurah (27) e Rondonópolis (26).

Os eixos do acolhimento e acompanhamento dos trabalhadores no momento do resgate e as ações de capacitação profissional, de cidadania e educação continuada dos trabalhadores resgatados e vulneráveis moveram o PAI em sua primeira década de funcionamento. Por ocasião da celebração do décimo aniversário do PAI foi realizado o seminário “Novos caminhos para erradicar o Trabalho Escravo Contemporâneo” no ano de 2019, outras perspectivas se abriram para intervenção. O período da pandemia provocada pelo SARS-CoV-2 interrompeu os trabalhos de campo do projeto, com retomada das atividades no ano de 2022.

c) Articulação em rede: ações de capacitação e sensibilização (*advocacy*)

De acordo com PATRI, diferencia-se a Advocacy do Lobbying nos seguintes termos:

Lobbying refere-se especificamente ao ato de advogar para tentar influenciar uma legislação específica. É dividido em grassroots lobbying – quando é feito um apelo ao público em geral para que este contate o

governo ou membros do Congresso Nacional a respeito de uma legislação específica; e lobbying direto – quando o contato com o governo ou os membros do Congresso Nacional é realizado diretamente.

Advocacy, por sua vez, é o ato de advogar, exercido pelas organizações sem fins lucrativos, quando estas defendem seus próprios interesses, tentam influenciar algum aspecto da sociedade ou quando estes apelam para indivíduos para que mudem seus comportamentos, empregadores mudem suas regras ou o governo mude suas leis (PATRI, 2011, p.143).

Além do funcionamento como política pública, o Projeto Ação Integrada atua como instância de articulação interinstitucional e social, realizada de maneira integrada pelas suas instituições componentes, o que configura o legítimo exercício de uma *advocacy*. Desta forma, ao lado da atuação dirigida, ora à Sociedade Civil, ora à sensibilização de outros agentes públicos e privados, é gestado na coordenação executiva do PAI a realização de sensibilizações em torno de um empoderamento dos profissionais da saúde e da assistência social.

O 2º PNETE (2008) já dispusera neste sentido, dentro da meta 52 “promover a conscientização e capacitação de todos os agentes envolvidos na erradicação do trabalho escravo que não estejam contemplados pela ação 20”.

Por sua vez, o Plano estadual do Mato Grosso (2008), destaca algumas ações similares como a articulação de uma rede de apoio para recebimento de denúncias; a promoção junto ao governo Federal e governos municipais a criação de no mínimo 3 (três) Centros Estaduais de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), por ano, priorizando regiões com maior incidência de trabalho escravo.

De acordo com o fluxo estadual de atendimento às vítimas de tráfico de pessoas e trabalho escravo, é prevista a formação de redes de atuação entre órgãos públicos, treinando e sensibilizando profissionais da saúde e da assistência social, como parte de uma estratégia integrada com a COETRAE estadual.

Dentro de estratégias de incidência política, capacitação da rede e sensibilização, entre 2022 a 2023 o PAI desenvolveu a implementação de um curso básico de formação para atenção integral às populações vulneráveis e trabalhadores(as) resgatados(as) do Trabalho Escravo Contemporâneo. Realizado em cinco polos de referência no estado (Cáceres, Cuiabá, Rondonópolis, Sinop e Barra do Garças). As oficinas são realizadas em quatro etapas, sendo o primeiro e o terceiro encontro realizados de maneira presencial, com um interstício de cerca de oito semanas entre elas, ocasião em que os capacitados realizam atividades assíncronas (12 horas-aula). A última fase, por sua vez diz respeito a atividade de replicação do conhecimento adquirido pelos profissionais,

envolvendo identificação, encaminhamento e erradicação do trabalho análogo ao escravo e tráfico de pessoas nas respectivas localidades.

As oficinas visam assim, a um “aprimoramento contínuo de profissionais da área da saúde e da assistência social, considerando o conhecimento e a percepção local dos problemas e a possibilidade de articulação de redes de enfrentamento compostas por municípios vizinhos e integração de novas instituições neste processo”. Como base amostral, no polo de Rondonópolis estiveram presentes 93 profissionais de 29 municípios; no polo de Sinop, 72 provenientes de 42 municípios; em Cuiabá, 72 profissionais oriundos de 41 municípios.

O curso proporcionou oficinas interativas para que profissionais da área da saúde e da assistência social compartilhassem suas vivências com o tema trabalho escravo contemporâneo e as possíveis mudanças que contribuiriam nos procedimentos de combate a essa problemática, após o período de aulas assíncronas.

Dentro do espaço de deliberação das oficinas, debatendo a respeito do relato de experiências e práticas já existentes de serviços públicos em saúde e assistência social de atendimento às necessidades de pessoas vulneráveis, sobre potencialidades e barreiras para ampliação de estratégias de atenção integral à saúde e assistência social e de desafios para implementação do fluxo de atendimento às vítimas de trabalho escravo contemporâneo, uma das turmas relatou dez pontos de atenção, como impulsionadoras de um espaço municipal e regional de ação, e de acordo com os saberes locais envolvidos.

- 1) Acrescentar Trabalho Escravo Contemporâneo (TEC) nas Agendas e campanhas de proteção já existentes como T.Infantil, Agosto Lilás, Outubro Rosa;
- 2) Agir na disseminação do conhecimento para identificação da ocorrência do TEC para a Sociedade Civil e Trabalhadores;
- 3) Mapeamento das redes jurídicas de atendimento à população vulnerável e parceria com Defensoria Pública, Universidades e OAB. Realizar convênio para prestação jurídica ao resgatado;
- 4) Fomentar a articulação do trabalho da assistência social para que se possa unir esforços e maximizar resultados, constituindo assim, uma Rede de Proteção Intersetorial;
- 5) Buscar a avaliação dos serviços pelo olhar do usuário;
- 6) Capacitação local para o público, com temas relacionados à proteção das vulnerabilidades;
- 7) Atenção especial ao Trabalho Escravo Doméstico;
- 8) Articulação para que a Segurança Pública faça parte desta Rede, de modo a garantir a segurança dos agentes, da integridade das pessoas

vulneráveis. e a eficácia das ações. Um primeiro passo seria a conscientização das próprias forças policiais;

9) Trabalho de articulação entre Assistência Social e Saúde. para o pós-resgate, o que envolveria, num primeiro plano mais imediato, dependendo da realidade local e da política pública existente (ou não), o que pode envolver a articulação com as famílias, instituições parceiras de abrigo, fornecimento de alimentação.

10) Articular com a Saúde uma sólida e permanente parceria, que entre outros pontos, privilegie a Notificação no SINAN.

Em outra oficina, foram acrescentados pontos como a necessidade de sensibilização das próprias equipes sobre o tema, como uma forma de despertar para o problema; um olhar especial para a questão dos migrantes; a necessidade de uma atuação mais efetiva na saúde mental como forma de prevenção de vulnerabilidades; um olhar para os acidentados e a falta de amparo social que pode resultar em indignação; estratégias específicas de sensibilização para trabalhadores rurais; a carência de uma busca ativa e de uma escuta qualificada que possa trazer indícios de existência de trabalho escravo contemporâneo nos profissionais do CRAS e do SUS; a necessidade de ajuste do fluxo estadual para cada município, de maneira que o fluxograma seja mais funcional; uma falta de clareza no papel do CEREST, da VISAT, do CREAS, do SINE, da Casa de Passagem e outras instituições; e a necessidade de inclusão do trabalho doméstico nas fichas de identificação do SINAM.

O olhar de profissionais que atuam “na ponta” nos campos da saúde coletiva e da assistência social possibilitam assim, uma reflexão sobre lacunas existentes nos Planos e no atual fluxo de erradicação do trabalho escravo, ressaltando a importância dos saberes específicos e locais em relação a estratégias que poderiam ser aprimoradas, visando a uma maior eficácia de ações.

4. NOVAS FRENTES E POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO EMANCIPATÓRIA

As iniciativas desenvolvidas pelo Projeto Ação Integrada após quatorze anos de existência, nos permitem tecer algumas considerações sobre as ações até aqui desenvolvidas, a efetividade das intervenções e novas possibilidades de atuação. Sustenta-se que o PAI colabora de alguma forma para a reinserção dos trabalhadores resgatados no mercado formal de trabalho, uma vez que suas ações são pautadas pela formação profissional e pela educação continuada, de modo que as vulnerabilidades relacionadas à capacitação profissional são substancialmente reduzidas.

4.1 AS CONTRADIÇÕES DO TREINAMENTO PARA A REINserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO. AÇÃO INTEGRADA COMO CONHECIMENTO LOCAL E A OPÇÃO PELA AGROECOLOGIA DIÁLOGOS SUL-SUL E O DIREITO DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Tendo como premissa a erradicação sustentável das pessoas resgatadas, com a inclusão social, algumas contradições podem ser encontradas. Questiona-se, num primeiro momento acerca da manutenção de uma lógica ainda patriarcal, colonialista e capitalista de intervenção diante de trabalhadores resgatados, que são “realocados” no “mercado de trabalho”, de forma mais específica no agronegócio.

Em relação à saúde coletiva e às questões socioambientais manifestadas no território do Mato Grosso, caracterizado por uma presença marcante do agronegócio e de um sistema de produção excludente e predatório. Desta maneira, torna-se relevante a inserção da temática da agroecologia, do acesso à terra, da economia solidária e outras formas de produção dentro de ações que visem não apenas a “reinscrição” do trabalhador resgatado no mesmo modo de produção excludente, mas sim, à emancipação social.

Um segundo caminho, e relacionado de maneira conexa à agroecologia diz respeito à inferência que se pode fazer sobre o relacionamento umbilical com as questões climáticas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), de forma mais precisa na alínea 13.3.a, pela necessidade de “criação de capacidades para o planejamento relacionado à mudança do clima e à gestão eficaz, nos países menos desenvolvidos, inclusive com foco em mulheres, jovens, comunidades locais e marginalizadas”. Neste sentido, a opção pelo modelo sustentável de produção de alimentos baseado na agroecologia ganha ainda mais importância e centralidade.

4.2 A AMPLICAÇÃO DA REDE DE ATUAÇÃO DO PAI. A INCLUSÃO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL E DA SAÚDE. A REESTRUTURAÇÃO DA ATUAÇÃO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Uma segunda hipótese a ser discutida neste capítulo aponta para o reforço da atuação em rede do PAI em relação à formação de redes de atuação entre órgãos públicos e atores da sociedade civil.

A atuação em rede do PAI em relação à formação de redes de atuação entre órgãos públicos e atores da sociedade civil. A ampliação do espectro de atuação das vulnerabilidades implica numa necessidade de conexão de movimentos sociais, envolvendo populações indígenas, camponeses, quilombolas, imigrantes, questões de

gênero e que envolvam as pessoas LGBTQI+, bem como da atuação na integração de Pessoas com Deficiência resgatadas.

A recente experiência com o curso de formação para atenção integral às populações vulneráveis com assistentes sociais e profissionais da saúde demonstrou a importância da escuta ativa e da valorização de saberes de pessoas que diuturnamente lidam com a vulnerabilidade.

A reestruturação da atuação do papel da Inspeção do Trabalho como fomentadora de ações destinadas a erradicação sustentável das pessoas resgatadas é fundamental neste processo, como política permanente do Estado Brasileiro. A retomada dos programas de fomento à Economia Solidária e da criação dos denominados “empregos verdes” revela-se uma oportunidade de inclusão da Auditoria-fiscal do Trabalho dentro de uma atuação não apenas repressiva, mas também recuperadora, educativa e emancipatória.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao lado da morfologia tradicional que divide a escravidão em três grandes fases (proveniente da colonização europeia (Sec. XVI a XIX), a escravidão contemporânea de nova fronteira - 1960 a 1990 e escravidão contemporânea na economia consolidada - a partir de 1990), cogita-se a emergência de um quarto tipo de escravidão contemporânea, depreendido a partir da combinação de efeitos da quarta revolução industrial, da dinâmica excludente do trabalho por meio de plataformas e dos impactos ainda mais sentidos da precarização da legislação trabalhista após a Reforma de 2017.

Considerando fluida a distinção entre o que é ou não Trabalho análogo a escravo, sob o prisma jurídico, fato é que a emergência de uma massa de sub-humanos coexistindo como precarizado demanda uma atuação mais efetiva sobre as vulnerabilidades, cada vez mais difusa no território.

O Projeto Ação Integrada surge como uma iniciativa espontânea da SRT/MT, uma entidade pública federal, como uma resposta local ao enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo.

A difusão do projeto pelo país por meio do Movimento Ação Integrada possui o mérito de sensibilizar e mobilizar as entidades envolvidas no projeto original, no Mato Grosso, apresentando um modelo consolidado de parceria. No entanto, dado o papel desempenhado pelo saber local e pelas vicissitudes políticas, estruturais e conjunturais das entidades em cada território demanda uma ou mais respostas mais ou menos eficazes na medida em que estes laços são mais ou menos sólidos.

Exemplo disso são as diferenças de atuação da COETRAE nos estados do Mato Grosso e do Pará. Enquanto a participação da Sociedade Civil e dos entes federais no Mato Grosso é mais ativa, desde a sua gênese, o Pará presenciou um modelo que não privilegiou o federalismo cooperativo em sua composição, o que não significou *de per si*, a ausência de iniciativas e articulação intersetorial, que foram alinhadas no seio do GAETE, com participação ativa dos municípios neste processo.

Ainda quanto aos caminhos a serem percorridos pelo Projeto Ação Integrada, do ponto de vista dos atores envolvidos, um papel mais proativo da saúde coletiva e do engajamento da assistência social é um passo significativo na consolidação de uma articulação mais efetiva e capilarizada no território. Já do ponto de vista material e dentro do contexto das ações recuperadoras e de educação, o Projeto Ação Integrada possui espaço para avançar numa agenda que contemple mais o caráter sustentável de sua atuação, o que implica a incorporação da valorização das comunidades e dos saberes locais como fator de redução das vulnerabilidades e de alianças socioeconômicas e ambientais entre populações e comunidades vulneráveis como alternativa ao modelo do agronegócio exportador.

Ao repensar os rumos do Projeto Ação Integrada, indissociável se torna repensar também uma nova lógica de respostas diante da eficácia de ações de enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, que demandam cada vez mais uma atuação não somente no ciclo da escravidão moderna, mas de maneira difusa na Sociedade. Resta evidente que não se pode apenas “recuperar e educar” a classe trabalhadora para que reingresse num “mercado de trabalho”, por si só, excludente e que impossibilite o gozo de direitos sociais mínimos, dado impacto gerado pelo modelo de produção.

Ao analisar o impacto destrutivo de um modelo baseado na concentração de terras, monocultor e com uso intensivo de agrotóxicos, emerge no estado do Mato Grosso um cenário de vulnerabilidade estrutural de grande parte da população, excluída de acesso a um ambiente saudável e de possibilidade de usufruto de condições de vida sustentáveis. Salta diante dos olhos a condição de um precarizado socioambiental, que demanda formas de articulação mais incisivas e difusas.

Ao lado das estratégias normativas, políticas, preventivas, repressivas e recuperadoras-educativas, propõe-se então uma nova abordagem, de índole estrutural e emancipatória de intervenção. De maneira análoga à proposta da Convenção n. 187 da OIT sobre a necessidade de uma “Cultura Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho”, a adoção de uma “Cultura Nacional de promoção da agenda do trabalho decente e sustentável” se faz necessária, tomando como partida a centralidade do ser humano e a busca por uma efetiva justiça social presente na Declaração do

Centenário da OIT para o futuro do trabalho (2019). É preciso criar instrumentos e uma nova tecnologia de enfrentamento estrutural e holístico para emancipação.

Constituem-se fatores-chave neste processo de emancipação a inclusão de agendas como economia solidária, da agroecologia, do acesso à terra e da defesa intransigente da preservação dos modos de vida das populações indígenas num território marcado pelo avanço das cadeias produtivas do agronegócio.

Neste sentido, a existência de Fóruns Intersetoriais é um passo para a valorização do saber local e da voz da sociedade civil, da classe trabalhadora-precarizada e de comunidades vulneráveis. É fundamental assim, o fortalecimento das solidariedades fragmentadas com o modelo econômico excludente e com as políticas excludentes do governo brasileiro entre os anos de 2015 à 2022.

Para além das interlocuções locais, regionais e nacionais, a criação de alianças e de solidariedade na Comunidade Internacional se faz necessária. Enquanto o diálogo Sul-Sul e agenda social ganham novamente força com ações do governo brasileiro a partir do retorno à presidência de Luis Inácio Lula da Silva, é preciso consolidar tais iniciativas e parcerias como forma perene de atuação em conjunto das instituições públicas e da sociedade civil, para que se tenha cada vez menos dependência do governo de ocasião (seja qual for a esfera de Poder) e se possa não apenas se conceber uma postura defensiva (vedação do retrocesso), mas avançar cada vez mais na promoção de direitos fundamentais (dever de progressividade).

REFERÊNCIAS

ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA Nº. 14/2015. Poder Judiciário, Conselho Nacional de Justiça, Processo 02901/2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11549/80409>. Acesso: 07 set. 2023.

ALTIERI, M. **Agroecologia: bases científicas para uma agricultura sustentável**. São Paulo, Rio de Janeiro: Expressão Popular, 2012.

ASCELRAD, H; MELLO, CCA.; BEZERRA, GN. **O que é justiça ambiental**. Rio de Janeiro: Garamond, 2009.

BRASIL. Comissão Especial do Conselho de defesa dos direitos da pessoa humana da Secretaria Especial dos Direitos Humanos. **Plano nacional para erradicação do trabalho escravo**. Brasília: OIT, 2003a.

BRASIL. **Decreto de 31 de julho de 2003b**. Cria a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – Conatrae. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/dnn/2003/Dnn9943.htm.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. **II Plano nacional para erradicação do trabalho escravo**. Brasília: SEDH, 2008. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/documentos/novoplanonacional.pdf>.

CASALDÁLIGA, Dom P. Uma Igreja da Amazônia em conflito com o latifúndio e a marginalização social. **Carta Pastoral da Prelazia de São Félix do Araguaia**. São Félix do Araguaia, 10 de outubro de 1971. Disponível em: <http://www.prelaziasaofelixdoaraguaia.org.br/dompedro/01CartaPastoralDomPedro.pdf>. Acesso em: 07 set 2023.

CAVALCANTI, TM. **Sub-humanos: O capitalismo e a metamorfose da escravidão**. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

COETRAE. **I Plano Estadual para Erradicação do Trabalho escravo em Mato Grosso**. Cuiabá, Mato Grosso, 2008.

COMISSÃO PASTORAL DA TERRA (CPT). **Conflitos no Campo: Brasil - 2017**. Goiânia: CPT Nacional, 2017.

COSTA, PTM. **Por um modelo nacional de prevenção do trabalho escravo? Desafios e conflitos na nacionalização do projeto Ação Integrada**. Revista sociedade e estado. 2020; 35: 837-860.

DUSSEL, ED. **Filosofia da libertação: crítica à ideologia da exclusão**. São Paulo: Paulus, 2005.

FLORES, JH. **Teoria Crítica dos Direitos Humanos: os direitos humanos como produtos culturais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

FREITAS, L. M. DE; CASTRO, F. P. **A agroecologia como prática emancipatória do território: lutas de resistência para a transição agroecológica em Mato Grosso**. In: Wanderlei Antonio Pignati; Marcia Leopoldina Montanari Corrêa; Luís Henrique Da Costa Leão; Marta Gislene Pignatti; Jorge Mesquita Huet Machado. (Org.). Desastres sócio-sanitário-ambientais do agronegócio e resistências agroecológicas no Brasil. 1ed. São Paulo: Outras Expressões, 2021, v. 1, p. 291-.

GEERTZ, C. **O Saber Local: novos ensaios em antropologia interpretativa**. Petrópolis, Rio de Janeiro, Vozes : 1997. (8 Cap. O saber local: fatos e leis em uma perspectiva comparativa.

HONETH, A. **Luta por reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais**. Trad. Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003 (Kampf um Anerkennung, 1992).

JESSANI, N S; LING B; BABCOCK, C; VALMEEKANATHAN A; HOLTGRAVE DR. **Advocacy, activism, and lobbying: How variations in interpretation affects ability for academia to engage with public policy.** PLOS Glob Public Health 2(3): e0000034. (2022) Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0000034>. Consulta em: 07 set. 2023.

LEÃO, LHC; LEAL, CRF (org). **Novos caminhos para erradicar o trabalho escravo contemporâneo.** Curitiba: CRV, 2021.

MATOS, SMM. **Dignidade Humana, Humilhação e Forma de Vida.** Rev Direito Práx [Internet]. 2019Jul;10(3):1863–88. Available from: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2018/34008>.

MESQUITA, VJC. **A utilização de mão de obra escrava na colonização e ocupação da Amazônia. Os reflexos da ocupação das distintas regiões da Amazônia nas relações de trabalho que se formaram nestas localidades.** In: VELLOSO, Gabriel; MARANHÃO, Ney (coord). *Contemporaneidade e Trabalho – aspectos materiais e processuais. Estudos em homenagem aos 30 anos da AMATRA* 8. São Paulo: LTr, 2011.

MESQUITA, VJC. **O Trabalho Análogo ao de Escravo: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª Região.** Belo Horizonte: RTM, 2019.

MIRAGLIA, LMM. **Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 119-173.

MOURA, FAV; LEAO, LHC. **Saúde pública e erradicação do trabalho escravo em Mato Grosso.** ECOS | Volume 4| Número 2. Disponível em: <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/viewFile/1372/1044>. Acesso em: 16 set 2023.

OIT. **Agenda Mato Grosso do trabalho decente.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302681/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 set 2023.

OLIVEIRA, AB; ALMEIDA, EA; **Prevenção ao Trabalho análogo à escravo em Mato Grosso: novos caminhos e perspectivas de atuação da Superintendência Regional do Trabalho.** In: LEÃO, Luis Henrique da Costa; LEAL, Carla Reita Faria (org). **Novos caminhos para erradicar o trabalho escravo contemporâneo.** Curitiba: CRV, 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/tema/agenda2030/>. Acesso em: 14 set 2023.

PATRI, ECR. **Relações governamentais, lobby e advocacy no contexto de public affairs**. *Organicom, [S. l.]*, v. 8, n. 14, p. 129-144, 2011. DOI: 10.11606/issn.2238-2593.organicom.2011.139089. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/139089>. Acesso em: 7 set. 2023.

PELLIZARI, K.; DE ARRUDA, V.; ALVES, HRA. Projeto Ação Integrada: resgate histórico do projeto no combate ao trabalho análogo ao de escravo em Mato Grosso. **Expressa Extensão**, v. 26, n. 3, p. 6-19, 30 ago. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/expressaextensao/article/view/20811>. Acesso em: 06 set 2023.

PIGNATI, WA; CORRÊA, M.L.M.; LEÃO, L.H.C.; PIGNATTI, M.G.; MACHADO, J.M.H. (Orgs.). **Desastres sócio-sanitário-ambientais do agronegócio e resistências agroecológicas no Brasil**. São Paulo, SP: Outras Expressões, 2021.

PIGNATI, WA; MACHADO, JMH. **O Agronegócio e seus impactos na saúde dos trabalhadores e da população do estado de Mato Grosso**. In: MINAYO GOMEZ, Carlos (org). *Saúde do Trabalhador na sociedade brasileira contemporânea*. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2011.

REPORTER BRASIL. **Experiências comunitárias de combate ao trabalho escravo e tráfico de pessoas 2015**. Disponível em: https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/06/experiencias-comunitarias_-2015_WEB.pdf. Acesso em: 08 set 2023.

RIBEIRO TGA. **Trabalho escravo e o dever implementação de políticas públicas de prevenção e assistência às vítimas**. In: Paixão C, Cavalcanti TM. (org.) *Combate ao trabalho escravo. Conquistas, estratégias e desafios*. São Paulo: LTr. 2017, p. 272-288.7

SANTOS, BS. **Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática. Volume 4. A gramática do tempo: para uma nova cultura política**. São Paulo: Cortez Editora, 2006.

VIANNA, GSS. **Ser e não ser livre: a morfologia do trabalho escravo contemporâneo em Mato Grosso**. Orientador: Sávio Machado Cavalcante. Tese de doutorado na Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2019.

Data de submissão: 22/10/2023

Data de aprovação: 13/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Gerentes e ocupantes de cargos de gestão: A exceção do artigo 62 II da Consolidação das Leis do Trabalho e o direito à desconexão

*Managers and occupants of management positions: The exception of article
62 II of the Consolidated Labor Laws and the disconnection's right*

Maria do Carmo de Mattos Pimentel

Auditora-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Mackenzie, São Paulo/SP. Pós-graduação em Marketing pela Escola Superior de Propaganda e Marketing, São Paulo/SP. Graduada em Direito, pela Universidade Estácio de Sá, São Paulo/SP. <https://orcid.org/0009-0007-2032-700X>

Luciana Simon Lee Teixeira

Auditora-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Graduada em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Pós-graduação em Marketing pela Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. <https://orcid.org/0009-0006-3097-3980>

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo demonstrar como a ausência do controle de jornada dos gerentes pelo argumento de total autonomia ocorre numa exigência cada vez maior pelo atingimento de metas, desrespeitando os limites entre o trabalho e a vida privada. A ausência de uma proteção expressa na legislação brasileira, faz com que a garantia do direito à desconexão ocorra somente quando o trabalhador ingressa no Judiciário provocando uma inovação sobre o assunto. A pertinência do tema está justamente em se fazer um enfrentamento a essa ausência de legislação que garanta o direito à desconexão, permitindo inclusive uma ação mais eficiente e protetiva por parte da Inspeção do Trabalho. Diante desse cenário, foi realizado em estudo de caso a partir de duas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região com resultados distintos, sendo uma favorável e outra desfavorável ao trabalhador. Foi realizada pesquisa

bibliográfica e documental, a partir de artigos científicos obtidos da base de dados indexada Scielo e do portal de periódicos da CAPES, sendo aplicada metodologia de pesquisa dedutiva e dialética. Conclui-se que a legislação brasileira protege parcialmente o direito à desconexão aos ocupantes de cargo de gerência ou de confiança. É necessária uma mudança na visão do mundo do trabalho por parte da sociedade e operadores do direito. Proteger o direito à desconexão é promover o trabalho decente, que é aquele desempenhado em condições de igualdade, liberdade, segurança e dignidade.

Palavras-chave: jornada de trabalho, saúde, trabalho decente.

ABSTRACT: The aim of this paper is showing how the absence of control over managers' working hours, due to the argument of total autonomy, results in an ever-increasing demand to meet targets, disrespecting the boundaries between work and private life. The lack of express protection in Brazilian legislation means that the guarantee of the right to disconnect only occurs when the worker goes to the courts to bring about an innovation on the subject. The relevance of the topic lies precisely in tackling this lack of legislation guaranteeing the right to disconnect, which would also allow for more efficient and protective action by the Labor Inspectorate. In view of this, a case study was conducted based on two decisions of the Regional Labor Court of the 13th Region with different results, one favorable and the other unfavorable to the worker. Bibliographic and documentary research was conducted, based on scientific articles obtained from the Scielo indexed database and the CAPES journals portal, and a deductive and dialectical research methodology was applied. The conclusion is that Brazilian legislation partially protects the right to disconnect for those in positions of management or trust. There is a need for a change in society's and legal operators' view of the world of work. Protecting the right to disconnect means promoting decent work, which is work performed in conditions of equality, freedom, safety, and dignity.

Keywords: working hours, health, decent work.

1. INTRODUÇÃO

A evolução tecnológica dos últimos anos tem proporcionado mudanças significativas no mundo do trabalho. Dentre elas a implementação do teletrabalho¹, intensificando a flexibilização da jornada laboral com a possibilidade de estarmos conectados a todo

1 O conceito de teletrabalho adotado no presente artigo é o trazido pela Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 75-B: "Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo." (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

momento e em qualquer lugar, surgindo assim novas formas de organização do trabalho, impactando o mundo laboral e influenciando as relações trabalhistas.

Segundo diagnóstico de Byung-Chul Han. (2015), a sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar de Foucault, tendo sido substituída pela sociedade do desempenho. Nesta, os sujeitos da obediência foram substituídos pelos sujeitos de desempenho e produção, mais rápidos e mais produtivos. Para o autor, a sociedade do trabalho e a sociedade do desempenho não são sociedades livres, onde os sujeitos são capazes também de terem tempo para o lazer. A sociedade do trabalho escraviza o ser humano, que passa a ser ao mesmo tempo prisioneiro e vigia, vítima e agressor, explorando a si mesmo. E dessa forma geram um cansaço e esgotamento excessivos.

A pandemia do SARS-COVID 19, que teve seu início em 2020, gerou um aceleração do teletrabalho e do uso dos meios telemáticos para a realização das atividades, fazendo com que o ambiente laboral se transferisse para as residências, invadindo a esfera privada e familiar do trabalhador. As jornadas de trabalho que já se encontravam elastecidas e causando doenças, ficaram ainda mais extensas e difíceis de mensurar. E, ao mesmo tempo em que as empresas buscam meios para tornar o empregado mais produtivo, este também precisa ter seus horários de descanso protegidos, como forma de garantir sua saúde física e mental e, consequentemente, sua produtividade. É justamente para garantir o direito ao descanso adequado que surge o direito à desconexão.

Diante disso, urge desenvolver um arcabouço jurídico que sirva eficientemente à esta sociedade moderna, movida por avanços tecnológicos e pelo uso de ferramentas digitais. O desafio está em confrontar esta nova realidade ante os parâmetros da legislação trabalhista vigente, levando em consideração situações especiais, como por exemplo sobre jornada dos gerentes e afins, os quais, por força do art. 62, inciso II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estão excluídos das regras de controle da duração do trabalho e demais direitos daí decorrentes.

A justificativa para a ausência do controle de jornada dos gerentes pelo argumento de total autonomia ocorre numa exigência cada vez maior pelo atingimento de metas, desrespeitando os limites entre o trabalho e a vida privada. Para Souto Maior (2003, p. 4), juntamente com a demanda pela qualidade total, exige-se a entrega total do trabalhador. E essa entrega total tem como regra romper os diques entre trabalho e vida privada, entre intimidade e empresa.

Atualmente, o direito à desconexão no Brasil deriva de uma construção doutrinária e jurisprudencial, a partir da interpretação do texto constitucional e da Lei 605/49,

partindo da premissa de que o empregado tem direito a utilizar o seu tempo livre da maneira que bem entender.

Diante desse cenário, o que nos moveu foi buscar compreender em que medida o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de mecanismos para que o Poder Judiciário reconheça o direito à desconexão do trabalhador.

2. APRESENTAÇÃO DO CASO

Foram selecionados para este estudo de caso dois Recursos Ordinários Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região: ROT 0000782-06.2020.5.13.0006 e ROT 0000268-07.2021.5.13.0010.

Na petição inicial da ação trabalhista 0000782-06.2020.5.13.0006, que originou o Recurso Ordinário Trabalhista de mesmo número, a trabalhadora (gerente de vendas de loja de departamento de atuação nacional), reclama o pagamento de domingos e feriados trabalhados, situação essa comprovada de forma consistente na instrução processual. A empregada demonstrou, por meio de documentos e testemunhas, que tinha uma dedicação integral à empresa, com disponibilidade durante todos os dias da semana, inclusive domingos e feriados. Na análise de mérito, a 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB reconheceu que a autora de fato exercia função de confiança com patamar remuneratório diferenciado, atendendo o artigo 62, inciso II da CLT. Concluiu também que a exclusão da gerente do regime de controle de jornada não autoriza o trabalho em dias de domingos e feriados, uma vez que o repouso em tais dias está assegurado no artigo 7º, inciso XV da Constituição Federal para todos os trabalhadores, sem exceção. A 6ª Turma reconheceu então o direito da gerente ao recebimento, em dobro, de um domingo laborado por mês e dos feriados trabalhados. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

O outro caso selecionado para estudo foi a ação trabalhista 0000268-07.2021.5.13.0010, que originou o Recurso Ordinário Trabalhista de mesmo número. Neste, a reclamante, gerente de negócios de empresa que comercializa por catálogo produtos de maquiagem e cosméticos, e que trabalha totalmente em home office, pleiteia a nulidade do seu contrato de trabalho quanto à caracterização das funções de gerência, com o objetivo de receber as horas extraordinárias trabalhadas. Assim, solicita o reconhecimento de que suas atividades eram de chefia intermediária, o que lhe daria direito ao pagamento de duas horas extras de segunda a domingo, e o pagamento de sobreaviso no horário das 07h às 09h e das 21h à meia-noite, de segunda a sexta-feira. Na análise de mérito, a Vara do Trabalho de Guarabira/PB decidiu que a trabalhadora exerce atribuições típicas de

gerente com remuneração diferenciada, enquadrando-se no artigo 62, inciso II da CLT, estando, portanto, excepcionada do regime relativo à duração do trabalho. Decidiu também por negar o pedido de pagamento de horas extraordinárias e tempo de sobreaviso, justificando que a jornada de trabalho *em tempo integral* alegada não foi comprovada. Entendeu o magistrado que o encaminhamento/recebimento de mensagens eletrônicas fora do horário comercial, sem obrigação de resposta imediata, não caracteriza trabalho extraordinário; bem como o recebimento de e-mails à noite ou domingos e feriados não implica, automaticamente, que o empregado esteja, naquele momento, à disposição do empregador. O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região decidiu pela manutenção da sentença.

Consideramos que as duas decisões judiciais aqui relatadas são representativas do tema a ser discutido neste artigo, referente ao direito fundamental de desconexão dos trabalhadores ocupantes dos cargos de gestão e o afastamento por completo do ambiente laboral, especialmente no que se refere aos meios telemáticos de trabalho.

3. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE DESCANSO E A EXCEÇÃO DO ARTIGO 62 INCISO II DA CLT

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, determina que a jornada normal de trabalho não poderá ultrapassar 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a redução ou a compensação mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho².

No mesmo sentido, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em seu artigo 58, determina que a jornada normal de trabalho, para os empregados de qualquer atividade privada, não poderá ultrapassar 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.³

A CLT também indica a exceção, em seu artigo 62, com o rol de empregados que não serão abrangidos pela limitação da jornada contida no artigo 58, considerando as peculiaridades de algumas atividades e a incompatibilidade com a fixação do horário de trabalho.

2 Conforme dispõe a Constituição Federal em seu artigo 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”.

3 Art. 58 da CLT - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Assim, o significado jurídico de um cargo de confiança não se limita ao exercício de funções burocráticas de direção, comando e organização, embora com maior responsabilidade e certa autonomia. Em vez disso, ele interfere diretamente nos planos da empresa, que é como um anexo do quadro societário em termos de prerrogativas e responsabilidades, e do qual o êxito do negócio depende fortemente.

Conforme decisão do TRT/SP, ficou consignado que:

Para que fique caracterizado o exercício de cargo desta natureza, mostra-se imprescindível o efetivo exercício de mando de gestão ou de representação, mediante a prática de atos próprios da esfera do empregador, com ampla autonomia para a tomada de decisões importantes na vida da empresa. Caso contrário, o empregado não pode ser enquadrado na exceção prevista no artigo 62, II da CLT, tornando compatível a fiscalização da jornada (TRT/SP, 11ª Turma, RO 1001501-50.2018.5.02.0069, Relator Ricardo Verta Ludovice, Publicado em 22/01/2020).

Quanto aos empregados da exceção do artigo 62 inciso II da CLT, Souto Maior (2003) observa que devido a sua posição hierárquica na empresa, em regra estão sujeitos a jornadas de trabalho extremamente elevadas. Além disso permanecem conectados, de forma a se manterem informados e atualizados, não usufruem férias anuais, pois o afastamento do trabalho por um período mais longo representa um risco para a manutenção do seu emprego e função:

O desemprego desses trabalhadores representa muito mais que uma desocupação temporária, representa interrupção de uma trajetória de

carreira, vista como um plano de vida, implicando crise de identidade, humilhação, sentimento de culpa e deslocamento social. Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família”. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 301).

Um passo necessário para humanizar as relações de trabalho é reconhecer que os gerentes e ocupantes de cargos de gestão também dependem economicamente do seu emprego, e essa dependência é também moral, dada a necessidade de manutenção do seu *status* social, o que faz com que se sujeitem às condições de trabalho impostas pela lógica da produção.

O direito do trabalho, sendo um centro de positivação da garantia dos direitos humanos, evidentemente, não deve encarar este fato como normal e estar alheio a ele, ou, pior, fixar normas que o legitime, pois o resultado é que uma geração inteira de pessoas qualificadas e que muito bem poderiam servir à sociedade de outro modo, está sendo consumida no incessante ritmo alucinado do trabalho direcionado pelos comandos da produção moderna. (SOUTO MAIOR, 2023, p. 302)

A maneira de reverter essa situação é integrar os trabalhadores do artigo 62 inciso II da CLT na proteção do limite da jornada de trabalho. Proteção essa já estendida a eles pelo artigo 7º inciso XV da CF/88, que garantiu a todos os trabalhadores o direito ao descanso semanal remunerado. Da mesma forma, o inciso XIII do mesmo dispositivo constitucional conferiu a todos os trabalhadores o direito à limitação da jornada de trabalho.

Limitar jornada de trabalho é garantir o descanso, este compreendido como a desvinculação plena do trabalho. Trata-se de uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho ocorrida quando o empregador, por motivos estabelecidos em lei, continua remunerando o trabalhador sem que ele esteja prestando um serviço. No descanso remanesce tão somente o dever das obrigações acessórias, tais como manter o sigilo de informações empresariais. Estar em período de descanso com algum meio de acesso direto com o empregador, ainda que não seja efetivamente demandado, mas a expectativa, a possibilidade de ser acionado já afasta a desconexão do labor.

Garantir o direito à desconexão implica dizer que um trabalhador não pode estar à disposição do empregador durante suas férias, feriados ou após o término de sua jornada. Deve o trabalhador nesses momentos se desconectar totalmente de suas atividades profissionais para se revitalizar fisicamente e mentalmente. Essa desconexão deve ser total para ser eficaz: a pessoa não deve fazer nenhuma atividade relacionada ao trabalho fora do horário, tais como atender chamadas telefônicas ou prestar esclarecimentos por aplicativos de mensagens instantâneas e correio

eletrônico. Essa consideração deve ser estendida também aos empregados exercentes da função de gerência e afins.

Há movimentos na doutrina e jurisprudência que sugerem a inconstitucionalidade da exceção do art. 62, conforme se depreende nas palavras de Serafin:

Embora os Tribunais trabalhistas continuem aplicando aos casos concretos a regra excludente de direitos dos cargos de confiança, aos poucos a doutrina vem percebendo a importância do assunto e gradativamente começa a se posicionar favorável a declaração de inconstitucionalidade do art. 62, inc. II, da CLT, por afrontar o princípio da dignidade da pessoa humana, não permitindo àqueles trabalhadores a fruição de seu tempo para o descanso e lazer (SERAFIN, 2011, p. 175).

Importante registrar que o estudo comparativo com a legislação de outros países se mostra justificado quando consideramos o impacto global nas relações trabalhistas, especialmente quando se trata do direito à desconexão. Observa-se que há pontos de convergência e outros de divergência, demonstrando que não há uniformidade nas legislações já positivadas.

Na Alemanha, por exemplo, a Volkswagen implementou uma medida em que os servidores de smartphones dos funcionários assalariados - excluindo os gerentes - são desligados das 18h15 às 7h da manhã durante a semana e nos finais de semana. Essa medida está prevista em um acordo coletivo de trabalho que está em vigor desde agosto de 2011 (Melo, 2021, p. 100).

Já na Itália, em maio de 2017, foi aprovada a Lei nº 81 (Legge 22 maggio 2017, n. 81) com o objetivo de promover o teletrabalho e se aproximar das demais nações europeias. O artigo 18, parágrafo 2º desta lei especifica que o empregador é responsável pela segurança e bom funcionamento dos recursos tecnológicos fornecidos ao trabalhador para o desenvolvimento de suas atividades laborais. Além disso, a Constituição italiana proíbe a fiscalização do empregado de forma remota (artigo 19).

Em Portugal, o Código do Trabalho de 2009 garante, no artigo 170, o respeito ao descanso do trabalhador e de sua família, e visitas ao local de trabalho (onde o trabalho remoto é realizado) só podem ser feitas entre 9h e 19h, sendo proibido o uso de vigilância à distância nesse ambiente (artigo 20).

Já a França foi um dos primeiros países a aprovar uma lei que regulamenta explicitamente o direito à desconexão do trabalho. O artigo 55 da lei francesa nº

2016-1088 de 8 de agosto de 2016 (que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2017) estabelece os procedimentos para que os funcionários possam exercer plenamente o seu direito à desconexão, bem como a criação de dispositivos pelas empresas para regular o uso de ferramentas digitais a fim de garantir o respeito aos períodos de descanso, pausas e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Na ausência de um acordo, o empregador redige uma carta depois de consultar o conselho da empresa, ou, na falta deste, os delegados da equipe. Essa carta estabelece os procedimentos para garantir o direito à desconexão e prevê a implementação de ações de capacitação e conscientização para funcionários, gerentes e equipe de gestão a fim de promover o uso adequado das ferramentas digitais.

Ao contrário dos exemplos anteriormente citados, no Reino Unido, o *Lawful Business Practice Regulations (Interception of Communications)*, de 2 de outubro de 2000, permite que o empregador monitore, intercepte e grave ligações telefônicas, e-mails e atividades na internet sem o conhecimento do empregado, desde que haja um motivo legal válido, o que se torna uma condição essencial para a violação desses recursos virtuais.

Todas essas iniciativas internacionais mostram o quanto é essencial regulamentar o uso dos novos dispositivos e aplicativos para preservar a saúde dos trabalhadores diante das mudanças no cenário atual.

4. DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

A nova organização do trabalho baseada no uso intensivo de meios telemáticos provocou tanto o surgimento de novos modelos de prestação de serviço, como o teletrabalho, o *crowdwork* (terceirização *on line*) e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, como também permitiu que as atividades laborais sejam cumpridas fora do ambiente físico da empresa, bem como em horários distintos da jornada regular de trabalho. Ao mesmo tempo em que trouxeram maior flexibilidade na prestação do labor, as novas tecnologias acabaram por enfraquecer as fronteiras entre o início e o final da jornada normal de trabalho. A rapidez e o imediatismo da comunicação, facilitada por aplicativos como Skype, Messenger e WhatsApp, todos disponíveis nos smartphones, fez com que o trabalho tenha invadido períodos de descanso como finais de semana, feriados e férias, além de estender ou antecipar a jornada regular dos trabalhadores.

Com isso temos o que a doutrina denomina “servidão digital” (Goldschmidt, 2020), na qual os trabalhadores passam a vivenciar como rotina um contexto de excessiva conexão laboral às atividades empresariais, acessando e-mails corporativos,

elaborando planilhas, relatórios, respondendo clientes, prestando informações aos superiores, a qualquer tempo e lugar.

Essas mudanças na forma de se trabalhar e se comunicar podem gerar uma sensação de que é preciso trabalhar mais para provar que se está sendo produtivo, ainda que signifique sacrificar o descanso. Esse conflito entre produtividade e descanso é uma questão que tem recebido grande atenção nos dias de hoje, pois sem as adequadas pausas, os trabalhadores podem desenvolver doenças ocupacionais, como depressão e síndrome de *burnout*, além de outras enfermidades que afetam diretamente a qualidade de vida. E aqui se inclui não apenas o trabalho efetivo, mas também a expectativa de ser demandado. Deve-se considerar o aspecto psicológico, o sofrimento da ansiedade de, a qualquer momento, ser convocado pelo empregador para prestar serviços, ou ainda por se sentir na obrigação de estar sempre disponível.

Além disso, é importante considerar o impacto socioeconômico do aumento das doenças ocupacionais. Com a saúde dos trabalhadores em risco, a produtividade pode ser afetada, causando prejuízos para empresas e a economia como um todo. Trabalhadores acometidos por doenças, ao se afastarem do trabalho, geram aumento nos custos empresariais e para o Governo, que precisa arcar com a seguridade social desses trabalhadores.

A importância em se limitar o tempo de trabalho tem fundamento, portanto, em três aspectos: biológico (preservação da saúde física e mental), social (convívio social e familiar) e econômico (trabalhador saudável é mais produtivo para a empresa, um trabalhador doente é mais oneroso para o sistema de saúde). A fadiga e o esgotamento físico e psíquico causam diminuição da produtividade e aumentam os acidentes de trabalho.

Vê-se então que a limitação da jornada é uma questão de saúde coletiva e não apenas do trabalhador, devendo o meio ambiente do trabalho ser reconhecido como um aspecto essencial para a proteção do meio ambiente geral, na medida em que é o local que o indivíduo passa a maior parte do seu dia, sendo influenciado e afetado diretamente por todos os elementos. O meio ambiente do trabalho está inserido no ambiente geral (art. 200, inciso VIII, da Constituição federal), de modo que não há como falar em qualidade de vida se não houver qualidade no trabalho. Não se consegue alcançar um meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando-se o aspecto do meio ambiente laboral.

O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental do trabalhador. Estamos, assim, diante de um conflito aparente entre dois princípios constitucionais: o valor social do trabalho e a livre iniciativa. Isto é, ao mesmo tempo que os empregadores possuem a prerrogativa de utilizar as novas tecnologias no

contexto da produção com escopo de melhorar seus resultados, diminuir os custos e exercer seu poder diretivo e de fiscalização; deve-se garantir o direito fundamental do empregado ao meio ambiente laboral sadio. Convém lembrar que os direitos fundamentais são alicerçados no direito de igualdade, não sendo absoluto uma vez que o Estado pode e deve intervir de forma a evitar e/ou minimizar prejuízos ao direito do outro (Melo, 2021).

A sociedade do trabalho 4.0, caracterizada pela mudança na forma de comunicação entre as pessoas e ausência de limites geográficos na prestação dos serviços, traz, portanto, ameaças para os direitos fundamentais específicos e inespecíficos dos trabalhadores (Goldschmidt, 2020).

Dentre os direitos fundamentais específicos dos trabalhadores tem-se a limitação da jornada de trabalho. Trata-se de um direito humano, previsto no artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), no artigo 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e no ordenamento jurídico brasileiro, no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988. Isto é, a limitação da jornada que é o direito, e não a jornada de trabalho em si.

Por sua vez, o direito à desconexão é consequência natural da limitação da jornada de trabalho, sendo que conforme Amado (2018 apud Goldschmidt, 2020) a definição do horário de trabalho de cada empregado é condição para se exercer o direito de se desconectar. Derivado do direito à limitação da jornada de trabalho, do direito aos períodos destinados aos descansos diários (intervalos intrajornada e interjornada previstos nos artigos 66 e 71 caput e §1º da CLT), mensais (repouso semanal remunerado previsto no artigo 7º inciso XV da CF/88) e anuais (férias, artigo 7º inciso XVII da CF/88), o direito à desconexão tem como objetivo fortalecer os demais direitos fundamentais inespecíficos do trabalhador, especialmente, o direito ao lazer, à privacidade, à saúde, e o princípio da dignidade da pessoa humana. É dever do empregador “não importunar o trabalhador, através dos meios telemáticos nos períodos destinados ao descanso e ao lazer e, conseqüentemente, de não interferir na vida privada desse sujeito” (Goldschmidt, 2020, p. 133), respeitando o direito à intimidade e privacidade. Pois o indivíduo não deixa de ser uma pessoa humana quando se torna um trabalhador.

O direito à desconexão é então uma expressão doutrinária utilizada para definir a garantia que os trabalhadores têm de se desconectar do trabalho fora do horário laboral. É uma forma de proteger o direito ao descanso e assegurar uma jornada saudável. Segundo Melo e Rodrigues (2018 apud Goldschmidt, 2020, p. 142), o direito à desconexão pode ser conceituado como o “direito do trabalhador de usufruir de seus momentos de folga, sem permanecer à disposição do empregador,

desconectando-se totalmente de seu labor para o fim de se revigorar física e mentalmente”. É um direito fundamental de conteúdo positivo, sendo obrigação do empregador garantir o direito à desconexão laboral, mais precisamente a desconexão digital do trabalho.

Ao se defender o direito a se desconectar, não se está defendendo o simples direito de não trabalhar, mas sim o direito fundamental do trabalhador em dispor do seu tempo livre, seja convivendo com sua família, seus amigos, se qualificando, praticando esporte, resolvendo questões de sua vida privada desconectado de seu ambiente laboral.

A jornada exaustiva habitual leva ao dano existencial, “que nada mais é do que a descrição de uma relação que desumaniza o trabalhador, privando-o de sua vida fora do trabalho” (Marinho, 2019, p. 355). Trata-se de uma violação, que tem como nexos de causalidade o ato ilícito do agressor (ao impor uma sobrecarga sistemática de trabalho) em prejuízo a dois elementos específicos: o projeto de vida do trabalhador e sua vida de relações interpessoais, composta pelas diversas formas de atividades recreativas e extralaborais (Melo, 2021). A ausência de desconexão fere o direito à liberdade do trabalhador, que não pode dispor do seu tempo livre, bem como seu direito à educação, na medida em que abandona sonhos e projetos de desenvolvimento profissional.

A dignidade da pessoa humana como princípio fundamental constitucional (artigo 1º, inciso III da CF/88) implica o reconhecimento e proteção de todos os outros direitos fundamentais. E ao se negar direitos fundamentais, acaba-se por negar a própria dignidade do trabalhador.

O desafio em se garantir o direito à desconexão é ainda maior quando se trata de uma categoria de trabalhadores que, em função das atividades exercidas e do recebimento de salário efetivo superior em 40% ao paradigma da empresa, estão excluídos do regime previsto no Título II da CLT, que trata da duração do trabalho.

5. O POSICIONAMENTO DO JUDICIÁRIO NOS CASOS ESCOLHIDOS E LEGISLAÇÃO APLICADA

Conforme dito anteriormente, foram selecionados como objeto de pesquisa duas decisões judiciais sendo uma favorável e outra desfavorável ao trabalhador, ambos ocupantes de cargos de gestão e enquadrados na exceção do artigo 62, inciso II da CLT, a saber:

– Recurso Ordinário Trabalhista 0000782-06.2020.5.13.0006, no qual foi reconhecido o direito da trabalhadora, ocupante de cargo de gerente, ao recebimento em dobro de domingos e feriados trabalhados;

– Recurso Ordinário Trabalhista 0000268-07.2021.5.13.0010, sendo que nessa decisão o magistrado entendeu que a reclamante, também gerente de negócios, não fazia jus ao pagamento de horas diárias extraordinárias e nem ao pagamento de sobreaviso nos horários requeridos na demanda uma vez que estaria enquadrada no art. 62, incisos I e II da CLT.

Observa-se que no primeiro caso, o TRT da 13ª Região entendeu que a trabalhadora, mesmo estando excepcionada do capítulo da CLT que trata da duração do trabalho, deveria ter tido o seu direito ao descanso respeitado. O magistrado traz como ponto inicial da discussão a equiparação do trabalho realizado no estabelecimento do empregador com aquele executado no domicílio do empregado e à distância (artigo 6º da CLT).

Ao mesmo tempo em que reconheceu que o uso dos meios tecnológicos implica elastecimento da jornada laboral, defende que não se pode obrigar o trabalhador a manter-se incessantemente conectado (ROT 0000782-06.2020.5.13.0006, TRT 13ª Região, relator Des. Thiago de Oliveira Andrade, PJe 28/04/2022, p.16).

Em sua decisão, o Desembargador Thiago de Oliveira Andrade traz a proteção do arcabouço constitucional, como o direito ao descanso, previsto no artigo 7º, incisos XV e XVII, o direito ao lazer (artigos 6º; 7º, IV; 217, §3º; e 227), à saúde, a proteção da vida social e familiar e a preservação da integridade física e mental do trabalhador. Lembra que a dignidade da pessoa humana “é o núcleo axiológico do ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, o parâmetro de orientação de todo o cenário jurídico pátrio” (ROT 0000782-06.2020.5.13.0006, TRT 13ª Região, relator Des. Thiago de Oliveira Andrade, PJe 28/04/2022, p. 17).

Foi garantido assim o pagamento em dobro dos domingos e feriados trabalhados, ainda que a empregada estivesse enquadrada no art. 62, II, da CLT, por ser direito previsto nos artigos 7º, inciso XV da Constituição Federal e 1.º da Lei 605/49 e assegurado a todos os trabalhadores indistintamente.

De modo diverso, no segundo caso analisado, ao confirmar que a trabalhadora era ocupante de cargo de mando e gestão, com atividades externas e incompatíveis com o controle de jornada, o TRT da 13ª Região ratificou o entendimento do juízo de 1º grau. A reclamante foi enquadrada nas exceções do artigo 62 da CLT, e teve afastado o regime relativo à duração do trabalho. O magistrado não reconheceu o direito ao descanso da gerente de vendas, mantendo a decisão da Vara do Trabalho de

Guarabira/PB, que indeferiu o pagamento requerido das horas extraordinárias e seus reflexos. Alegou ainda que o recebimento de e-mails fora do horário de trabalho não significa que necessariamente a trabalhadora estivesse à disposição do empregador.

Escreveu o magistrado:

Um trabalho assim, de um trabalhador full time, é impraticável a qualquer ser humano, só sendo possível em se tratando de inteligência artificial. Ninguém consegue trabalhar – ainda que somente à disposição, em sobreaviso – 24 horas por dia, sete dias por semana, sem que disponha de tempo para resolver problemas pessoais, atender as demandas do corpo, da alma e da mente, em horários não controláveis pelo empregador.

Destaco que o próprio meio indicado como sendo a prova do trabalho em jornada extraordinária – e-mails e prints de mensagens do Gerente de Vendas Rodrigo em horário fora do que se considera comercial –, por si só, não comprovam o controle de jornada, nem o trabalho em horas extras (processo 0000268-07.2021.5.13.0010, relatora Juíza Herminegilda Leite Machado, PJe 16/06/2022, p. 25).

Nesta segunda decisão o direito ao descanso parece não existir para quem exerce a função de confiança, como se a exceção do artigo 62 inciso II da CLT correspondesse a uma permissão legal para um trabalho quase permanente, sem restrições.

No entanto, o fato de esta categoria de trabalhadores não estar sujeita ao controle de jornada obrigatório não dá ao empregador o direito de estabelecer uma jornada de trabalho exaustiva ou de demandá-lo regularmente fora do horário regular de trabalho, desrespeitando seus períodos de descanso.

O direito à desconexão parece somente ser reconhecido quando o trabalhador ingressa com reclamatória trabalhista, em ações individuais que se limitam a reparar financeiramente o empregado, e com a comprovação de que houve o efetivo trabalho em feriados, férias e finais de semana, que o privaram do convívio familiar e social, e de uma organização da vida pessoal. O elastecimento ou antecipação dos horários normais de trabalho parecem estar abarcados pelo salário superior pago aos gerentes e ocupantes de cargo de gestão.

Porém, conforme Souto Maior (2003), não cabe discutir se esses empregados estão ou não sujeitos a controle de jornada, o que se busca garantir é o direito ao limite de jornada, até então não garantido a eles. O elemento objetivo caracterizador da função de confiança, no caso a gratificação, salário superior em 40%, destina-se a compensar

a maior responsabilidade e dedicação exigida pelo cargo, e não necessariamente a suprir o direito ao descanso. O que se pretende garantir aos trabalhadores excepcionados pelo artigo 62 inciso II da CLT não é a monetização do excesso de jornada, mas que essas jornadas não existam.

6. CONCLUSÃO

O direito à desconexão é um tema atual e relevante no mundo do trabalho. Com o avanço da tecnologia e a facilidade de comunicação constante por meio da internet, cada vez mais pessoas têm dificuldade em estabelecer limites entre suas atividades profissionais e pessoais. Nesse contexto, surge a necessidade de discutir e estabelecer mecanismos que garantam a desconexão dos indivíduos do ambiente de trabalho, preservando seu tempo de descanso e garantindo uma melhor qualidade de vida. Isso significa que, mesmo em cargos de confiança, como o de gerente, o funcionário tem o direito de se desconectar e desfrutar do seu tempo livre sem interrupções ou pressões relacionadas ao trabalho.

Enquanto a legislação trabalhista estabelece o limite diário de duas horas extras para os empregados com recebimento de adicional no mínimo de 50% do valor hora, tem-se que os gerentes ocupantes de cargo de mando e gestão estão excluídos dessa proteção. É preciso repensar essa exclusão, uma vez que os gerentes também são afetados negativamente pela falta de desconexão e a pressão constante do trabalho.

A exceção do inciso II do artigo 62 da CLT foi incluída pela Lei nº 8.966/1994, em uma época ainda marcada pelo chão de fábrica e escritórios físicos, onde o uso da tecnologia se limitava ao ambiente laboral. Ao término do expediente, o empregado necessariamente desconectava-se do seu trabalho. Hoje o trabalho está dentro das residências, no celular, acompanhando o empregado onde ele estiver. Assim, ainda que a legislação brasileira traga dispositivos legais e constitucionais prevendo períodos de descanso diários, semanais e anuais, eles não são suficientes para garantir e proteger o direito à desconexão de forma efetiva, especialmente dos gerentes e afins.

Caracterizar um cargo como de confiança não é permissão para a exigência de uma disponibilidade constante do funcionário. Afinal, é fundamental reconhecer que todos têm o direito ao descanso e à qualidade de vida. E garantir o direito à desconexão não significa que o profissional deva se isentar de responsabilidades ou se recusar a realizar tarefas urgentes fora do horário de trabalho. O objetivo é estabelecer uma cultura de respeito ao tempo de descanso e de limites claros entre trabalho e vida pessoal.

Embora o direito à desconexão ainda não esteja regulamentado especificamente no Brasil, empresas têm adotado políticas específicas para garantir que seus trabalhadores tenham esse direito. Por exemplo, a proibição do envio de mensagens de trabalho após horários específicos, buscando evitar a hiper conectividade do trabalhador.

As duas decisões judiciais objetos deste estudo de caso pleiteiam a reparação monetária do direito ao descanso. Aquele em que a reclamante questionava horas trabalhadas nos finais de semana e feriados, teve o seu direito reconhecido na medida em que são direitos constitucionalmente assegurados. Já a outra ação, ao questionar horas extraordinárias e sobreaviso, teve seu direito ao descanso afastado com base na exceção do artigo 62, inciso II da CLT. Daí a importância de se abordar a temática, pois o que se conclui é que a legislação atual protege parcialmente o direito à desconexão aos ocupantes de cargo de gerência ou de confiança, não superando a exceção legal do artigo 62, inciso II da CLT.

A monetização do descanso é justamente o que se pretende ultrapassar ao proteger o direito à desconexão. É necessário ter razoabilidade no elasticamento das jornadas de trabalho, observando os limites constitucionais, pois jornadas exaustivas levam a danos físicos, cognitivos e afetivos. Conforme Souto Maior (2003 apud Goldschmidt, 2020, p, 128), o que se discute na doutrina não é o direito a não trabalhar, mas “o direito de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde”.

A obrigação de não perturbar é da empresa, resultante do contrato de trabalho e da norma positivada, ao mesmo tempo em que cabe também ao trabalhador permitir se desconectar. Isso porque o empregado tende a se manter disponível durante seus períodos de descanso por medo de perder seu emprego e pela sua dependência econômica em relação ao empregador. Esse é um dos paradoxos do mundo do trabalho: a discussão de um direito ao não trabalho, num mundo e um país com nível de desemprego significativo.

Daí a importância de uma mudança na visão do trabalho em si, para a sociedade e os operadores do direito. Para os autores Souza e Misailidis (2012 apud Fujita, 2022), a provável solução para a efetividade do direito à desconexão tem uma relação maior com a esfera socioeconômica do que a jurídica, necessitando de conscientização quanto ao descanso e lazer como “alimento espiritual” que engrandecem a convivência e as inter-relações. A sociedade, ao permitir que o empregado permaneça conectado, sem contraprestação, leva a um retrocesso, a volta da servidão (agora digital), além de ferir o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Os avanços dos meios telemáticos estão escravizando o homem no seu trabalho em uma busca por se manter informado e não perder espaço no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo em que o trabalho dignifica o homem, este mesmo trabalho também está lhe retirando a dignidade, na medida em que interfere na sua intimidade e na vida privada (Souto Maior, 2003). Defender regras que limitem as jornadas de trabalho, incluindo os trabalhadores excepcionados pelo artigo 62 inciso II da CLT, e, conseqüentemente, garantir o seu direito à desconexão, é também promover o trabalho decente, que é aquele desempenhado em condições de igualdade, liberdade, segurança e dignidade.

REFERÊNCIAS

Barbosa Jr, Francisco de Assis (2019). **Gigeconomy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia.** São Paulo: LTr, 2019.

Brasil. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro: Presidente da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 06/06/2023.

Brasil. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 06/06/2023.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa. **Ação trabalhista - Rito ordinário 0000782-06.2020.5.13.0006.** Relator: Rita Leite Brito Rolim. 06 de outubro de 2021. Disponível em: [https://pje.trt13.jus.br/pjekz/validacao/21100606565722100000017298437?](https://pje.trt13.jus.br/pjekz/validacao/21100606565722100000017298437?instancia=1) instancia=1 Acesso em: 18/05/2023.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. ROT 0000782-06.2020.5.13.0006. Relator: Thiago de Oliveira Andrade. 28 de abril de 2022. Disponível em: <[https://pje.trt13.jus.br/pjekz/validacao/22042717242431300000008303406?](https://pje.trt13.jus.br/pjekz/validacao/22042717242431300000008303406?instancia=2) instancia=2> Acesso em: 18/05/2023.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **ROT 0000268-07.2021.5.13.0010.** Relatora: Herminegilda Leite Machado. 16 de junho de 2022. Disponível em <<https://pje.trt13.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22051315265006000000019136835>> Acesso em: 18/05/2023.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 69ª Vara do Trabalho de São Paulo. **RO 1001501-50.2018.5.02.0069.** Relator: Ricardo Verta Ludovice. 22 de

janeiro de 2020. Disponível em <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001501-50.2018.5.02.0069/2#41c65aa>> Acesso em: 20/06/2023.

Fujita, Jorge Shiguemitsu; Guercio, Cilene Rebelo Nogueira. Direito à desconexão em tempos de pandemia. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, n.19, jan/jun 2022. Disponível em: <<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/10963>> Acesso em 18/05/2023.

Goldschmidt, Rodrigo; Graminho, Vivian Maria Caxambu (2020). **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

Han, Byung-Chul (2015). **Sociedade do cansaço**. Tradução: Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

Marinho, Maiara Oliveira; Vieira, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. **Cadernos Ebape**, v. 17, no. 2, p. 351-361 Rio de Janeiro, abr/jun 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000200351&tlng=pt> Acesso em 05/07/2023.

Melo, Sandro; Leite, Karen (2021). **Direito à Desconexão do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2021

Pereira, Fabiane Vidal. **O exercício de cargo de confiança e o direito à desconexão do trabalho**. www.jusbrasil.com.br. 2019. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-exercicio-de-cargo-de-confianca-e-o-direito-a-desconexao-do-trabalho/737127054>> Acesso em 10/07/2023.

Santos, Rafa. **Sem previsão legal, direito à desconexão foi pouco invocado na crise da Covid-19**. www.conjur.com.br. 10 janeiro de 2022. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2022-jan-10/previsao-legal-direito-desconexao-sido-evocado>> Acesso em 10/07/2023

Souto Maior, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>>. Acesso em: 03/06/2023.

Data de submissão: 24/10/2023

Data de aprovação: 13/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

A proteção das mães de crianças com deficiência no mercado de trabalho e a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça

The protection of mothers of children with disabilities in the labor market and the application of the Protocol for Trial with a Gender Perspective of the National Council of Justice

Thays do Socorro Meirelles de Ataíde de Melo

Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará - UFPA. Graduada em Direito pela Faculdade Ideal. Estagiária de Pós-Graduação no Ministério Público do Trabalho. <https://orcid.org/0009-0004-9462-7230>

RESUMO: A maternidade ainda é uma das principais causas de desigualdade, discriminação e assimetria para mulheres no mercado de trabalho e, para as mães de crianças com deficiência, o acesso e permanência ao trabalho remunerado pode ser ainda mais difícil, considerando a grande demanda de cuidado que essas crianças precisam. Nesse contexto, o artigo em comento tem por objetivo realizar, por meio de revisão bibliográfica atinente a temática do trabalho do cuidado materno não remunerado, bem como de consulta a fontes legislativas, documentos internacionais e dados quantitativos, uma análise da aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça, como um importante mecanismo para assegurar a proteção das mães de criança com deficiência no mercado de trabalho. A partir das informações levantadas, foi possível observar como a justiça, por meio da perspectiva de gênero, pode observar à realidade da trabalhadora responsável pela criança com deficiência, a fim de não invisibilizar e ignorar as opressões estruturais e relações desiguais marcadas pela divisão sexual do trabalho existente em nossa sociedade e, com isso, possibilitar a efetividade dos direitos dessas trabalhadoras.

Palavras-chave: maternidade, trabalhadora, criança com deficiência, perspectiva de gênero, divisão sexual do trabalho.

ABSTRACT: Motherhood is still one of the main causes of inequality, discrimination, and asymmetry for women in the labor market and, for mothers of children with disabilities, accessing and remaining in paid work can be even more difficult, considering the great demand for care that These kids need it. In this context, the article under discussion aims to carry out, through a bibliographical review relating to the theme of unpaid maternal care work, as well as consultation of legislative sources, international documents and quantitative data, an analysis of the application of the Protocol for Judgment with Gender Perspective of the National Council of Justice, as an important mechanism to ensure the protection of mothers of children with disabilities in the labor market. From the information gathered, it was possible to observe how justice, through a gender perspective, can observe the reality of the worker responsible for children with disabilities, in order not to make invisible and ignore the structural oppressions and unequal relationships marked by the sexual division of the existing work in our society and, therefore, enable the effectiveness of the rights of these workers.

Keywords: motherhood, worker, child with disabilities, gender perspective, sexual division of labor.

1. INTRODUÇÃO

O interesse pela temática se deu pela minha experiência como mãe de uma criança autista que se confronta com as dificuldades em conciliar o trabalho produtivo e o trabalho do cuidado e, ainda, enfrentar situações de desigualdade, discriminação e ausência de políticas públicas no âmbito do mercado de trabalho.

Assim, as recentes decisões que envolvem trabalhadoras mães de crianças com deficiências possibilitam a redução da jornada de trabalho, sem redução salarial, para essas empregadas, considerando a necessidade de rotina de cuidados e terapias que as pessoas com deficiência precisam e os desafios que nós enfrentamos ao conciliar o trabalho remunerado e o trabalho do cuidado não remunerado.

Mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho do cuidado não remunerado, conforme aponta pesquisa da OXFAM (2020), no qual demonstra que 85% desse trabalho é exercido informalmente por mulheres e, com isso, acabam por trabalhar menos em seus empregos, ou, ainda, precisam abandoná-los.

Outra pesquisa realizada pela Condurú Consultoria (TV Senado, 2022) diz que 70% das mulheres com filhos têm dificuldades para voltar ao mercado. Segundo o estudo da Fundação Getúlio Vargas (2016), quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade perdem o trabalho após 12 meses fora do mercado.

Na situação das mães com crianças com deficiência, há uma redução média de 17 pontos percentuais na probabilidade de mães que tenham filho com deficiência intelectual estarem empregadas. Caso a deficiência provoque uma limitação intensa, a redução pode chegar a 25 pontos percentuais. Isso porque, as mães responsáveis pelos filhos com deficiência, necessitam de tempo livre para acompanhá-los nas atividades terapêuticas indispensáveis ao seu quadro de saúde. A depender do grau de deficiência intelectual, as horas de trabalho dessas mães são afetadas de forma negativa e significativa no mercado de trabalho, pois há uma redução média de 8,9 horas podendo chegar em 11,2 horas (Soares, 2020).

Não obstante a existência do direito à redução da jornada de trabalho sem redução salarial, aos servidores públicos federais, regidos pela Lei 8.112/90¹, Regime Jurídico Único (RJU), para os demais trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não há previsão desse direito, restando, assim, uma ausência de mecanismo de proteção dentro de mercado de trabalho para os cuidadores, em especial, às mães das pessoas com deficiência.

O Supremo Tribunal Federal (STF), à luz da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência², definiu a possibilidade de redução da carga horária de servidor público estadual e municipal, que tenha filho ou dependente portador de deficiência quando inexistente previsão legal de tal benefício³.

Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem garantindo, em recentes decisões, o direito a redução de jornada, sem redução salarial, aos empregados públicos regidos pela CLT, utilizando de forma analógica o RJU, mas sua aplicação não é imediata, sendo necessário recorrer ao judiciário para pleitear a garantia desse direito, considerando os princípios e as regras de proteção da pessoa com deficiência, da proteção integral da criança e dos direitos humanos (TST, 2022). Diante disso, observa-se a ausência de legislação de proteção para as mães trabalhadoras, regidas pela CLT.

Portanto, é fundamental que a sociedade entenda o conflito dessas mulheres e contribua na redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho,

1 Art. 98, §3º.

2 Promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

3 RE 1237867, com repercussão geral reconhecida – Tema 1.097. Julgamento: 17/12/2022. Relator: Min. Ricardo Lewandowski

considerando ainda, estrutura patriarcal enraizada em nossa sociedade que reforça a divisão de papéis, no qual o trabalho do cuidado (trabalho reprodutivo não remunerado) é absolutamente invisibilizado e tido como uma obrigação exclusivamente feminina. Nesse contexto, Silvia Federici (2019, p.74) fala sobre como o trabalho doméstico é imposto à mulher como um atributo natural da sua natureza feminina e, assim, delimitando a divisão sexual do trabalho: “Desde que ‘feminino’ se tornou sinônimo de ‘dona de casa’, nós carregamos para qualquer lugar essa identidade e as ‘habilidades domésticas’ que adquirimos ao nascer”.

Assim o Protocolo com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça surge como uma ferramenta para que o julgador enxergue as partes envolvidas no processo considerando suas particularidades, buscando eliminar todas as formas de discriminação e promover a igualdade substantiva, prevista na Constituição Federal. Ressalta-se que em março de 2023 o Conselho Nacional de Justiça estabeleceu, por meio da Resolução nº 492, a obrigatoriedade das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero por todo o Poder Judiciário nacional, de modo que o julgamento de casos concretos, devem ser fundamentados pelas magistradas e magistrados sob a lente de gênero.

Diante da discriminação contra a trabalhadora em relação à maternidade e, principalmente, por ser responsável por uma criança com deficiência, pergunta-se: Como, a luz dos casos analisados, pode se refletir sobre a aplicação das diretrizes do Protocolo com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça nas decisões judiciais para proteção das trabalhadoras que são mães de crianças com deficiência?

2. METODOLOGIA

Trata-se de pesquisa exploratória de natureza bibliográfica, com base em autores que tratam da proteção da maternidade, trabalho do cuidado e sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Além de pesquisa doutrinária, serão usados documentos legais e o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça que possibilitarão um melhor entendimento dos casos concretos e, conseqüente, formulação de hipóteses e resultados.

Esta pesquisa consiste em estudo de caso de decisões judiciais. Foram selecionadas duas decisões que ganharam relevância e repercutiram na internet sobre mães de crianças com deficiência e seus direitos trabalhistas, a primeira envolvendo uma

empresa privada⁴ e outra um órgão público⁵. Ambas as decisões são do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, e foram retiradas do site do próprio tribunal.

3. APRESENTAÇÃO DO CASO

Foram analisadas duas decisões que envolvem trabalhadoras mães de crianças com deficiência que solicitaram às suas empregadoras a possibilidade do trabalho remoto para poderem acompanhar os filhos nos cuidados diários, nos tratamentos médicos e terapias específicas. No primeiro caso trata-se de uma empregada da empresa pública (Correios) e o outro caso se trata de uma empregada de uma empresa privada (ESSA - Escola Técnica Profissionalizante Ltda – Me).

Em ambas as decisões foram utilizados os dispositivos de direitos fundamentais da Constituição Federal e da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da qual o Brasil é signatário. Contudo, no primeiro caso não foi utilizado o Protocolo com Perspectivava de Gênero, além de não ter sido determinado o deferimento de danos morais. No segundo caso, houve a aplicação do protocolo, analisou a discriminação sofrida pela trabalhadora e condenou-se a empresa ao pagamento de indenização por danos morais.

O primeiro caso teve sua tramitação na 39ª Vara do Trabalho de São Paulo (Processo 1001124-33.2022.5.02.0039) e deferiu a uma empregada dos Correios o direito de permanecer em teletrabalho para cuidar de dois filhos com deficiência. A autora foi admitida pela reclamada em 1/8/2000 na função de Técnico de Correios, com jornada de trabalho de 8 horas e tem dois filhos com transtorno do espectro autista, de sete e oito anos.

A empregada solicitou o regime de home office ou, alternativamente, a redução da carga horária semanal de 40 para 20 horas, sem redução da remuneração diretamente à empresa, de forma administrativa, contudo em razão do não acolhimento do pedido, ingressou com a ação judicial.

No pedido, a trabalhadora alegou que as crianças precisam de terapias multidisciplinares e da atenção de um adulto, bem como justificou com laudos médicos, comprovando a sua necessidade. Ainda assim, a empresa apenas alegou a impossibilidade da redução da jornada de trabalho, sem, contudo, comprovar que a

4 TRT2. **Empresa é condenada por negar trabalho remoto e dispensar mãe de criança com deficiência intelectual.** Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/empresa-e-condenada-por-negar-trabalho-remoto-e-dispensar-mae-de-crianca-com-deficiencia-intelectual>. Acesso em: 19 set. 2023.

5 TRT2. **Mãe de dois filhos no espectro autista obtém direito a teletrabalho para prestar assistência às crianças.** Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/mae-de-dois-filhos-no-espectro-autista-obtem-direito-a-teletrabalho-para-prestar-assistencia-as-criancas>. Acesso em: 19 set. 2023.

alocação da mulher no regime de teletrabalho comprometeria a continuidade da prestação de serviços essenciais com as condições mínimas de qualidade que são exigidas pela sociedade.

Dessa forma, na sentença, o juiz do trabalho destacou que a empresa oferece o regime de teletrabalho em um manual interno de Recursos Humanos, com o objetivo de possibilitar o exercício das atividades por seus profissionais, buscando promover qualidade de vida e aumento da produtividade do empregado e acatou o pedido principal. Porém, o juiz indeferiu indenização por danos morais, sob a justificativa de que a trabalhadora não conseguiu comprovar a existência de sofrimento físico ou psicológico significativo em razão da recusa em fornecer o regime de trabalho alternativo.

Por sua vez, o segundo caso trata-se de decisão proferida na 16ª Vara do Trabalho da Zona Sul de São Paulo (Processo 1001069-22.2022.5.02.0059) que condenou uma escola de educação profissional a pagar indenização de R\$ 7,4 mil por danos morais a uma empregada dispensada ao pedir a continuidade do trabalho remoto para cuidar de filho com deficiência.

O empregador não aceitou que a trabalhadora continuasse exercendo remotamente as atividades, mesmo a mulher tendo comprovado necessidade de manter-se em casa para cuidar do filho com deficiência intelectual. Contudo para a instituição, a questão era pessoal e dizia respeito somente à trabalhadora e, assim, acabou optando por rescindir o seu contrato.

Na sentença o juiz considerou que havia espaço para adaptações sem prejuízos às partes e a dispensa foi um ato discriminatório da empregadora, bem como ressaltou que “trata-se de questão sensível e que atrai todos os preceitos garantidores da proteção e promoção da dignidade humana”.

A própria empresa confirmou, nos autos, que as atividades da profissional eram realizadas de modo presencial nas dependências da empresa e passaram a ser desempenhadas exclusivamente pela internet, assim, o julgador entendeu que restou demonstrado haver total condição de adaptar a situação contratual às realidades vivenciadas pelas partes.

O Juiz observou que a reclamada violou deveres constitucionais, inclusive previsões contidas em tratados internacionais e preceitos éticos, motivo pelo qual entendo como configurado ato discriminatório contra a trabalhadora.

Também pontuou que, em que pese a existência do poder diretivo do empregador, este é limitado pelo dever da função social da organização, cabendo, ainda, a mitigação desse poder disciplinar, quando há a necessidade de respeito à dignidade da pessoa humana.

Reconheceu que a empresa teve uma postura discriminatória, pois mesmo conhecendo a situação da trabalhadora, não realizou a sua adaptação e inclusão dentro da organização, conforme estabelece o Decreto 4.377/2002⁶, que promulgou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979.

O referido decreto estabelece que devem ser adotadas todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar. Observou também que o art. 2º da Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) estabelece o significado da discriminação por motivo de deficiência, sendo:

qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

A decisão também ressaltou que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o art. 2º da CDPD deve ser interpretado de forma a coibir a discriminação indireta e “seu campo de atuação não deve se retingir à pessoa com deficiência, mas alcançar a igualdade material no caso concreto, com vistas ao harmônico convívio multiculturalista nas empresas”. Neste ponto, ressaltou que as empresas dificilmente adotam políticas de adaptação razoável para as pessoas responsáveis de cuidar de familiares com deficiência, que já enfrentam barreiras contínuas à inclusão, sem o devido suporte por parte da sociedade e do governo, portanto acabam sendo empurradas para fora do mercado de trabalho.

Na sentença também foi considerado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021), que busca garantir a

6 Artigo 11.2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;

igualdade de gênero nos julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça. Para tanto, analisou que as trabalhadoras são vítimas de discriminação, principalmente, em razão da maternidade, pois estão inseridas num modelo de regras e rotinas de trabalho estabelecidos a partir do paradigma masculino, pensado para os padrões do “homem médio”.

Por fim, com esses fundamentos o Juiz entendeu que a reclamada violou deveres constitucionais, inclusive previsões contidas em tratados internacionais e preceitos éticos e decidiu por reconhecer a configuração da dispensa discriminatória da trabalhadora, condenando a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

4. TRABALHO DO CUIDADO MATERNO

O conceito do trabalho de cuidado é abordado a partir de duas dimensões, sendo aquele ocorrido no âmbito do espaço privado doméstico, onde pode ser realizado de forma gratuita ou remunerada, neste último caso, por profissionais como empregadas domésticas, babás, cuidadoras e diaristas e aquele realizado na esfera externa ao ambiente privado, por meio de profissionais de saúde, limpeza, assistência social, educação e alimentação. (CNJ, 2021, p.26)

Existe diferença entre as mulheres conforme sua raça e classes no Brasil, em que, muitas vezes, mulheres brancas, de classes mais altas, têm a possibilidade de transferir o trabalho doméstico para outras mulheres, que, por sua vez, trabalham na informalidade ou recebendo salários baixos. (CNJ, 2021.p.26)

Por sua vez, a divisão sexual do trabalho se organiza na ideia essencialista de que existiram alguns tipos de trabalho “naturalmente” masculinos e trabalhos “naturalmente” femininos, além de que existe a valorização do trabalho masculino em comparação ao feminino, procedendo numa hierarquização entre estes. (CNJ, 2021. p.25)

Entender como essa divisão sexual do trabalho é construída em nossa sociedade, principalmente na ideia de que mulheres são naturalmente mais aptas ao trabalho de cuidado, é essencial para que os julgadores estejam aptos realizar decisões com soluções protetivas e emancipatórias. (CNJ, 2021, p.27)

E ainda que “essa divisão sexual do trabalho reflete o fato que a maioria dos homens exerce suas atividades no mercado de trabalho capitalista (o chamado ‘trabalho produtivo’) e as mulheres dividem seu tempo ‘naturalmente’ entre a produção de mercadorias fora de casa e a realização das tarefas domésticas relativas aos cuidados

da família (o dito ‘trabalho reprodutivo’)” (Melo, Castilho, 2009). Nesse sentido Katrine Marçal (2017, p.38) pontua que:

atividades como criar filhos, limpar, lavar e passar roupas para a família não criam bens tangíveis que possam ser comprados, trocados ou vendidos. Portanto, também não contribuem com a prosperidade, pensavam os economistas do século XIX. (...) Os frutos do trabalho masculino podiam ser armazenados em pilhas e medidos em dinheiro. Os resultados do trabalho feminino eram intangíveis.

Apesar de o trabalho reprodutivo ser importante para a manutenção do bem-estar do ser humano, contudo, por não ter caráter mercantil, é ignorado pelas ciências econômicas e desvalorizado pela sociedade, sem considerar que o trabalho produtivo se sustenta através do trabalho reprodutivo. (Melo, Castilho, 2009)

Inclusive o papel das atividades relativas ao bem-estar humano e às necessidades das pessoas é predominantemente realizado pelas mulheres, revelando a assimetria e desigualdade, oriunda dos papéis socialmente estabelecidos, no qual as mulheres realizam o trabalho não-remunerado e homens, o trabalho remunerado. (Melo, Castilho, 2009, p. 139). Neste ponto, Katrine Marçal (2017, p.38) explica que:

O trabalho doméstico é cíclico por natureza. Portanto, o trabalho da mulher não era uma “atividade econômica”. O que ela fazia era apenas uma extensão lógica de sua natureza justa e amável. Ela sempre continuaria esse trabalho, portanto não era necessário gastar tempo quantificando isso. Vinha de uma lógica que não era a econômica.

A divisão sexual do trabalho traz a subestimação das atividades realizadas pelas mulheres no âmbito familiar, pois em nossa sociedade privilegia-se a produção mercantil de bens e serviços em detrimento do trabalho familiar doméstico realizado majoritariamente pelas mulheres e, conseqüentemente, desvalorizado pela sociedade.

E ainda, observa-se que a omissão do trabalho reprodutivo dos cálculos da economia permite com que não haja políticas públicas adequadas em relação às mulheres, capazes de assegurar o devido acesso ao emprego, à seguridade social e aos serviços sociais relacionados à família e as crianças, culminando na discriminação de gênero no mercado de trabalho.

A discriminação contra as mulheres por causa de seu papel reprodutivo decorrente da gravidez é um obstáculo para a promoção da igualdade de gênero de oportunidades e de tratamento no emprego. A busca por mecanismos efetivos de combate a essa

discriminação, que garantam a observância da legislação, implica grandes desafios para o governo e atores sociais. (OIT, 2009, p.4)

A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW (art. 1º) estabelece a garantia da proibição da discriminação da mulher no mercado de trabalho, além de assegurar as normas de proteção ao trabalho da mulher (art. 7º, XX, da CF) sobretudo, quanto aos princípios da vedação à discriminação e ao preconceito (art. 3º, IV, CF), da redução das desigualdades sociais (art. 3º, III, CF) e da progressividade e da vedação do retrocesso.

Marçal (2017, p. 122) afirma que “toda sociedade deve, de alguma forma, criar uma estrutura para cuidar de pessoas, senão nem a economia nem, mas nada funcionará”. E as crianças não podem crescer e se desenvolver adequadamente sem os devidos cuidados, principalmente, as crianças com deficiência que precisam de terapias e acompanhamentos médicos para a manutenção da sua vida.

Neste aspecto, a Constituição Federal dispõe expressamente que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (art. 227, CF).

Cabe, ainda, ao Estado promover programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, mediante políticas específicas de criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação (art. 227, §1º, II, CF).

Dessa forma, o Estado deve permitir às pessoas do núcleo familiar da criança com deficiência todo apoio e condições para que possam contribuir ao pleno exercício dos seus direitos garantidos pelos princípios fundamentais da nossa Constituição e das normas infraconstitucionais. O Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei no 8.069/1990)⁷ preceitua, no seu art. 3º, a proteção integral à criança e ao adolescente

7Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.

assegurando o seu desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade, além de estabelecer, no art.4º, que compete a família, a sociedade em geral e também ao poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar.

A Lei 13.146/2015⁸, taxativamente prescreve, no art. 8º, os direitos da pessoa com deficiência reforçando que:

É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

A Lei de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (12.764, de 27 de dezembro de 2012⁹) também dispõe sobre o direito ao convívio familiar das pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista.

Assim, a lei visa resguardar o mínimo de condições para que a criança portadora de transtorno de espectro autista (TEA) possam gozar dos seus direitos humanos e ter a sua dignidade como pessoa respeitada, igualando, na medida das suas desigualdades, essas pessoas aos demais cidadãos.

Da mesma forma, a proteção à maternidade, como direito fundamental social (art. 6º, CF) visa “garantir que o trabalho não coloque em risco a saúde da mulher ou da criança, durante e após a gravidez e que a função reprodutiva da mulher não prejudique a sua segurança econômica ou segurança no emprego. (OIT, 2008, p. 2)

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

8 Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)

9 Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Art. 4º A pessoa com transtorno do espectro autista não será submetida a tratamento desumano ou degradante, não será privada de sua liberdade ou do convívio familiar nem sofrerá discriminação por motivo da deficiência.

Em 2022, as mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, conforme Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua Outras Formas de Trabalho do IBGE. Assim, revelando que a divisão de trabalho doméstico ainda é desigual entre homens e mulheres.

Segundo pesquisa da OIT (2023) o trabalho de cuidado não remunerado, afetam desproporcionalmente as mulheres e podem impedi-las não apenas de estarem empregadas, mas também de procurar um emprego ativamente ou de estarem disponíveis para trabalhar mediante curto aviso prévio.

As decisões judiciais analisadas garantem os direitos da criança e da pessoa com deficiência, e asseguram, direta ou indiretamente, o direito ao trabalho remunerado das genitoras, conforme verificaremos ao logo do estudo dos casos.

A decisão do processo nº 1001124-33.2022.5.02.0039 não utilizou o Protocolo para Julgamento da Perspectiva de Gênero e não acolheu o pedido de danos morais à trabalhadora, diante do ato praticado pela empregadora ao impossibilitar o trabalho remoto da empregada para que ela pudesse acompanhar o filho com deficiência nas terapias. O Juiz entendeu que não houve ofensa ao âmbito pessoal do trabalhador, de modo a lhe causar sofrimento físico e/ou psicológico significativos, atingindo a sua intimidade, honra e integridade moral.

Por sua vez, a decisão do processo nº 1001069-22.2022.5.02.0059, utilizou o Protocolo e condenou a empresa à indenização por danos morais para a empregada considerando que ela sofreu discriminação em razão do gênero, salientando que “por estarem inseridas num modelo de regras e rotinas de trabalho estabelecidos a partir do paradigma masculino, pensado para os padrões do ‘homem médio’, acabam sendo vítimas de discriminações decorrentes deste modelo que não as acolhe.”

Verifica-se que a decisão, que utilizou uma análise pela perspectiva de gênero, garantiu o pleno direito à maternidade da trabalhadora e, ainda, promoveu o reconhecimento social da importância do trabalho do cuidado, além de refutar a ideia de que este trabalho desempenhado, em regra, pelas mulheres é de pouco ou nenhum valor.

Sem o reconhecimento do direito ao trabalho do cuidado das mães de crianças com deficiência, a ausência de proteção para essas trabalhadoras apenas reforça as desigualdades e assimetrias de gênero já existentes no mercado de trabalho.

E ainda, é preciso considerar as diferenças econômicas, culturais, sociais dessas mulheres para que não se reforce uma compreensão limitada e distante da sua

realidade social. Como por exemplo, deve-se observar, que segundo pesquisa do IBGE (2022), são as mulheres pretas (36,1%) e pardas (38,0%) as principais responsáveis pelo cuidado de pessoas se comparadas com as mulheres brancas (31,5%). Além de que, do total de mães solas (11,3 milhões), no Brasil, 90% são mulheres negras ou pardas (FGV, 2023).

Em outra pesquisa, demonstrou-se que a taxa de desocupação das mulheres negras que são chefes de família foi de 13,0% e das não negras, de 8,8%, e, ainda, observou-se a repetição de padrão do conjunto de mulheres no mercado de trabalho, no qual as negras sempre têm taxa de desemprego maior (DIEESE, 2023, p. 9). Do total de mulheres negras que são chefes de família, 20,6% são trabalhadoras domésticas sem carteira; 15,1% trabalhavam sem carteira no setor público ou privado; e 17,6% eram autônomas sem CNPJ. Ou seja, mais da metade dessas mulheres não tem acesso a nenhum benefício trabalhista (53,3%). Já entre as não negras, essa proporção era menor: 41,0%. Sendo que 11,9% eram domésticas sem carteira; 8,9% estavam no setor privado sem contrato assinado; 2,8% no setor público também sem carteira; e 17,4% eram autônomas sem CNPJ (DIEESE, 2023, p.11).

Dessa forma, percebemos como a desigualdade pode ser maior se considerarmos as diferenças entre mulheres conforme sua raça e classe social no Brasil. Isto porque, muitas vezes as mulheres que têm boas condições financeiras podem delegar parte do cuidado com os filhos, contratando pessoas para realizar o trabalho do cuidado e, assim, possam continuar com sua vida profissional.

Contudo para outras mulheres, que em sua maioria são negras ou pardas e não têm esta mesma condição em transferir ou partilhar o trabalho cuidado, estas possuem muito mais dificuldade para permanecer no trabalho formal e, conseqüentemente, passam a atuar na informalidade ou recebendo salários baixos (CNJ, 2021, p. 25).

A atribuição do trabalho do cuidado como sendo uma responsabilidade prioritária e exclusivamente feminina leva a perpetuação da desigualdade de oportunidades e de salários no mercado de trabalho para as mulheres, sobretudo quando analisamos os marcadores de raça e classe social.

Assim, podemos verificar que enquanto não houver a devida valorização do trabalho de cuidado, continuaremos promovendo a manutenção do predomínio masculino nos espaços públicos, como o mercado de trabalho e, conseqüentemente, as mulheres continuarão sofrendo com a discriminação e desigualdade no mercado de trabalho, ainda mais se forem as únicas ou principais responsáveis do cuidado de crianças com deficiência.

5. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça é um guia de orientação para que a magistratura possa atuar com o objetivo de dar efetivação à igualdade e não discriminação no exercício da função jurisdicional, partindo de uma análise crítica dos estereótipos e crenças a respeito das mulheres, consolidados na prática jurídica do sistema de justiça brasileiro (ABAT, 2022, p.6):

O Protocolo salienta que ao atuar numa perspectiva androcêntrica (como se todos fossem homens), neutra e imparcial, o sistema de justiça invisibiliza e ignora opressões estruturais e relações desiguais marcadas pelo gênero, raça, etnia, idade, classe, a origem territorial, etc., que vão definir os caminhos de acesso à justiça e a efetividade de direitos.

Segundo o Protocolo para julgamento com Perspectiva de Gênero, as decisões precisam analisar alguns questionamentos, sob as lentes da perspectiva de gênero, de situações que indicam condutas discriminatórias em demandas trabalhistas dentre elas se: “1. A trabalhadora ou o trabalhador se insere em algum grupo vulnerável ou historicamente discriminado?; 2. No meio ambiente de trabalho no qual a pessoa ou o grupo estão inseridos existem outras trabalhadoras ou outros trabalhadores com as mesmas características?; 3. A conduta questionada, se praticada em relação aos grupos majoritários, produziria a mesma consequência?; 4. A prática adotada habitualmente pelo empregador ou pela empregadora leva a resultados discriminatórios ainda que não tenha havido intenção de discriminar?” (CNJ, 2021, p.112).

Tais medidas objetivam viabilizar o enfrentamento de atos discriminatórios, sob o julgamento com perspectiva de gênero, a fim de que a igualdade não seja tão somente um princípio inserido em nosso ordenamento jurídico, mas uma realidade fática, substancial, capaz de possibilitar o acesso e permanência, em especial, das mães de crianças com deficiência, no mercado de trabalho.

Assim, no primeiro contato com as demandas judiciais, cabe ao magistrado questionar se estão presentes no conflito as assimetrias de gênero, a exemplo da maternidade que afastam as mulheres do mercado de trabalho ou lhe colocam em situações de desigualdade quando comparadas aos homens.

Inclusive os dados revelados pela FGV (2016), demonstram que logo após o retorno da licença maternidade, as empregadas com maior escolaridade sofrem queda de emprego de

35%, enquanto aquelas com níveis menores de escolaridade sofrem 51%. E, na maioria dos casos, os contratos são encerrados sem justa causa e por iniciativa do empregador.

A maternidade acaba impactando diretamente no crescimento profissional da mulher trabalhadora, pois ainda é vista como um entrave dentro do mercado de trabalho, ainda mais para as trabalhadoras que são mães de pessoas com deficiência. O modelo contratual e as jornadas de trabalho atualmente determinadas às trabalhadoras, mães de crianças com deficiência, não as acolhe e, ainda, exige que elas se adaptem a espaços e instituições que são estabelecidas a partir do modelo masculino, sem considerar suas especificidades e vulnerabilidades (ABAT, 2022, p.28).

Considerando as desigualdades e assimetrias para essas mães no ingresso do mercado de trabalho e progressão de suas carreiras é que se faz importante a aplicação do Protocolo com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021) nas decisões judiciais a fim de promover a concretização dos direitos e garantias fundamentais inseridos na Constituição Federal, em prol da igualdade de gênero, o acesso e permanência no mercado de trabalho e ao tratamento diversificado no respectivo ambiente laboral:

Julgamento com perspectiva de gênero é uma metodologia para analisar a questão do litígio, que deve ser implantada nos casos em que relações de poder assimétricas ou padrões de gênero estereotipados estão envolvidos e requer a integração do princípio da igualdade na interpretação e aplicação do sistema jurídico, na busca de soluções equitativas para situações desiguais de gênero. (Gloria Poyatos Matas, Glòria Poyatos I. Juzgar Con Perspectiva De Género: Una Metodologia Vinculante de Justicia Equitativa. Igual. Revista de Género e Igualdad, V. 2, P. 7-8, 2019) (ABAT. 2022. p.6)

Podemos observar que a decisão, que cumpriu orientação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça¹⁰, identificou a discriminação indireta que afeta negativamente membros de grupos excluídos, pois analisou que a trabalhadora foi demitida em razão da maternidade e do seu trabalho do cuidado com o filho com deficiência.

E ainda, a decisão verificou que a não concessão do trabalho remoto à trabalhadora e sua demissão gerou um impacto desproporcional à trabalhadora, sem considerar que ela pertencente a um grupo que sofre desvantagens na sociedade, pois, em razão do gênero, as mulheres são impedidas de atingir os mesmos propósitos dos demais trabalhadores, a quem não lhes é atribuído, preponderantemente, o papel do cuidado.

¹⁰ Portaria CNJ nº 27, de 2 de fevereiro de 2021.

A decisão que não utilizou o Protocolo do CNJ, embora tenha garantido os direitos da criança com deficiência e o direito da mãe ao trabalho remoto, indeferiu o pedido de danos morais pleiteado na petição inicial, ou seja, não observou a discriminação que essa trabalhadora sofreu como consequência da divisão sexual do trabalho.

Aqui, conforme orientação do Protocolo, caberia ao magistrado levantar o seguinte questionamento “é possível que desigualdades estruturais tenham algum papel relevante nessa controvérsia?” (CNJ, 2021, p. 45).

No caso, podemos observar que a trabalhadora, que é responsável pelos cuidados de filho com deficiência, está numa situação desigual quando comparada com homens, que, em regra, não sofrem com a atribuição do trabalho do cuidado não remunerado.

O Protocolo também recomenda que o julgador esteja atento às desigualdades estruturais que afetam a participação dos sujeitos em um processo judicial. Assim, deve levantar a seguinte questão ao analisar o caso concreto: “existem circunstâncias especiais que devem ser observadas para que a justiça seja um espaço igualitário para mulheres?” (CNJ, 2021, p. 45)

Neste ponto, caberia aos magistrados observarem os casos através da perspectiva de gênero, estando atento às circunstâncias especiais que atravessam a trabalhadora, por ser mãe de uma criança com deficiência.

E ainda, cabe ao julgador na aplicação do direito identificar: “(i) marcos normativos; e (ii) precedentes nacionais ou internacionais que se relacionam com o caso em análise, assim como recomendações, opiniões consultivas ou observações gerais emitidas pelos organismos regional e internacional de proteção de direitos.” (CNJ, 2021, p. 49)

As decisões do caso em análise examinaram a legislação nacional, à luz da Constituição Federal e das convenções internacionais de direitos humanos incorporados pelo Brasil, como a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Contudo, somente a decisão que utilizou o Protocolo do CNJ fundamentou sua decisão com base na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher¹¹(CEDAW, 1979), além dos documentos internacionais que envolvem o direito da pessoa com deficiência.

11 Artigo 1º Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a 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.

Enquanto uma decisão apenas protegeu o direito da pessoa com deficiência, no caso o filho da trabalhadora, a outra decisão, além de proteger tal direito também assegurou o direito da mãe, considerando a perspectiva de gênero envolvida no caso concreto.

O Protocolo do CNJ sugere a promoção de interpretação à luz do gênero, no qual deve-se “analisar como a própria lei pode reproduzir estereótipos de gênero, além de como a norma pode discriminar pessoas diretamente ou mesmo ter um impacto negativo desproporcional em determinado grupo social, perpetuando desigualdades estruturais” (ABAT, 2022, p.19).

Cabe ressaltar que o próprio Protocolo orienta a utilização de instrumentos internacionais para o julgamento com perspectiva de gênero, na abordagem interseccional. A exemplo, citamos o a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948), que consagra, em sua art. VII, o direito de proteção à maternidade e à infância e no art. 17 assegura a igualdade de direitos e deveres dos cônjuges; A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994) que estabelece, no art. 6º, o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação e a ser valorizada livre de padrões estereotipados de comportamento e costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação.

Além de diversos outros diplomas foram criados pela OIT, sendo alguns deles, posteriormente, ratificados pelo Brasil ao longo da história, dentre eles citamos: a Convenção nº 3¹² que regulamentou a garantia de emprego da mulher antes e depois do parto, assim protegendo o trabalho da mulher e o sustento da sua família; a Convenção n.º 100 que dispôs sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres no mercado de trabalho, por ofício executado de igual valor¹³; e a

12 Artigo 3º da mesma Convenção: “Em todos os estabelecimentos industriaes ou commerciaes, publicos ou privados, ou nas suas dependencias, com excepção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma familia, uma mulher a) não será autorizada a trabalhar durante um periodo de seis semanas, depois do parto; b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exhibição de um attestado medico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas; c) receberá, durante todo o periodo em que permanecer ausente, em virtude dos paragraphos (a) e (b), uma indemnização sufficiente para a sua manutenção e a do filho, em boas condições de hygiene; a referida indemnização, cujo total exacto será fixado pela autoridade competente em cada paiz, terá dotada pelos fundos publicos ou satisfeita por meio de um systema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um médico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do medico ou da parteira, no calculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indemnização, á qual tem direito a contar da data do attestado medico até àquella em que se produzir o parto; d) terá direito em todos os casos, si amamenta o filho, duas folgas de meia hora que lhe permittam o aleitamento”

13 Art. 1 — “Para os fins da presente convenção: a) o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último; b) a expressão ‘igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho desigual valor’, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo. Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração,

Convenção 111 que traz medidas para eliminar toda discriminação em matéria de emprego e ocupação, inclusive a “distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão”¹⁴.

Com base nas normas internas e internacionais de proteção à mulher, cabe ao magistrado estar atento à realidade da trabalhadora responsável pela criança com deficiência, considerando que a jornada de trabalho imposta na nossa legislação pode se tornar um mecanismo de exclusão do mercado de trabalho, em razão da maternidade e do trabalho do cuidado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres permanecem sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado e que essa divisão sexual do trabalho acarreta a sua discriminação e desigualdades no mercado de trabalho. Tais desafios ainda podem ser reforçados diante da existência de marcadores como raça, classe social e, como nos casos analisados, também das dificuldades impostas pela maternidade de uma criança com deficiência que requer atenção e cuidados redobrados.

Entende-se que o Protocolo para Julgamento com Perceptiva de Gênero do CNJ vem para modificar o tratamento jurídico que reforçam o preconceito e discriminação contra as mulheres e auxiliar na concretização da sua igualdade material, sobretudo em casos como os aqui analisados, onde ainda que ausentes normas específicas para proteção do trabalho da mãe de criança com deficiência, é possível a interpretação sistemática e analógica dos princípios e direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana.

À luz dos casos analisados, pode-se refletir que a decisão judicial que utilizou as perspectivas de gênero permitiu identificar a necessidade da mãe trabalhadora em sua diferente realidade para interpretar as normas constitucionais e trabalhistas, questionando as regras supostamente neutras e universais, baseadas no “homem médio”. Assim se reconheceu a discriminação sofrida por ela, em razão do seu trabalho do cuidado não remunerado e condenou a empresa aos danos morais.

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” (OIT, 1953)

14 Art. 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;

Contudo, a decisão judicial que não utilizou a aplicação das diretrizes do Protocolo do CNJ apenas assegurou os direitos da criança e da pessoa com deficiência, bem como observou as normas do regimento interno da empresa, sem analisar que o direito daquela mãe ao exercício do seu trabalho remunerado não foi respeitado e, com isso, reforçou as assimetrias existentes, em razão da divisão sexual do trabalho.

O Estado e a sociedade que não assumem o compromisso de atendimento efetivo à proteção da mãe trabalhadora, responsável por crianças com deficiência, promovem a desigualdade e discriminação de gênero no mercado de trabalho, na medida em que inviabilizam o acesso ou permanência dessa mãe no trabalho e promovem a desvalorização do trabalho reprodutivo não remunerado da mulher.

A verdade é que a concretização do direito da criança (art. 226, caput, CF; Lei 8.069/90; Decreto 99.710/1990) e da pessoa com deficiência (Lei 12.764/2012; Lei 7.853/89) não pode estar dissociado da concretização dos demais direitos fundamentais da mulher à não discriminação e à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

A falta de atuação em conformidade com o compromisso de atendimento efetivo à proteção da mãe trabalhadora, responsável por crianças com deficiência, promovem a desigualdade e discriminação de gênero no mercado de trabalho, na medida em que inviabilizam o acesso ou permanência dessa mãe no trabalho e promovem a desvalorização do trabalho reprodutivo não remunerado da mulher.

Para as mães de crianças com deficiência o acesso ao mercado de trabalho pode conter diversos obstáculos, muitos deles baseados numa jornada de trabalho pouco flexível, partindo de um padrão androcêntrico, portanto, cada vez mais o sistema de justiça precisa estar atento para não invisibilizar e ignora as opressões estruturais e relações desiguais marcadas pela divisão sexual do trabalho existente em nossa sociedade, além de observar marcadores de gênero, raça, etnia, idade, classe, a origem territorial, dentre outros, que vão definir a efetividade dos direitos das trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

ABAT- ASSOCIAÇÃO BAIANA DE ADVOGADOS TRABALHISTAS. **Cartilha Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Manual Prático da Advocacia Trabalhista.** 2022; Disponível em: https://ibadfem.com.br/wp-content/uploads/2022/03/CartilhaPerspectivaGenero_Digital2.pdf. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 10 jul. 2023.

CNJ-CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília: Conselho Nacional de Justiça.** 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> . Acesso em: 10 jul. 2023.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho.** 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 8 set. 2023.

FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista.** Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FGV. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos.** 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos> . Acesso em: 10 jul. 2023.

FGV. **Mães solo no mercado de trabalho crescem 1,7 milhão em dez anos.** 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/maes-solo-mercado-trabalho-crescem-17-milhao-dez-anos> . Acesso em: 08 set. 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Outras formas de trabalho.** 2022 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas> .Acesso em 07 set. 2023.

MARÇAL; KATRINE. **O lado invisível da economia: uma visão feminista.** São Paulo. Alaúde Editorial, 2017.

MELO, Hildete Pereira de; CASTILHO, Marta. Trabalho Reprodutivo no Brasil: Quem Faz? **R. Econ. Contemp.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 135-158, jan./abr. 2009.

OEA. **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem. Bogotá, 1948.** Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm. Acesso em: 8 set. 2023.

OEA. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher**. Belém do Pará. 1994. Disponível em: D1973 (planalto.gov.br) Acesso em: 10 jul. 2023.

OIT. **Convenção N° 03 - Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang-pt/index.htm Acesso em: 07 set. 2023.

OIT. **Convenção N° 100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm Acesso em: 07 set. 2023.

OIT. **Convenção N° 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Notas da OIT sobre Trabalho e Família**. 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229653.pdf. Acesso em: 07 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava, segundo relatório da OIT**. 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_870795/lang-pt/index.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

ONU. CEDAW - **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher**. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf Acesso em 8 set. 2023.

OXFAM BRASIL. **Tempo de cuidar: O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade**. Disponível em: https://www.oxfam.org.br/wp-content/uploads/2021/04/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo.pdf . Acesso em: 10 jul. 2023.

SOARES, R. B.; COUTINHO, L. N; BARBOSA, W. DE F; ROCCO, L. **O efeito de filhos com deficiência intelectual na oferta de trabalho das mães no Brasil**. Revista Brasileira De Estudos De População, 37, e0133. 2020

TST-TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Decisões garantem redução de horário para mães de crianças autistas**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/decis%C3%B5es-garantem-redu%C3%A7%C3%A3o-de-hor>

A proteção das mães de crianças com deficiência no mercado de trabalho e a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça

[%C3%A1rio-para-m%C3%A3es-de-crian%C3%A7as-autistas%C2%A0](#). Acesso em: 10 jul. 2023.

TV SENADO. **Mais de 70% das mulheres com filhos têm dificuldades de inserção no mercado de trabalho.** Publicado em 08/07/2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/tv/programas/inclusao/2022/07/mais-de-70-das-mulheres-com-filhos-tem-dificuldades-de-insercao-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 10 jul. 2023

Data de submissão: 30/10/2023

Data de aprovação: 13/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Mulheres trans e travestis no trabalho sexual em condições análogas às de escravizados: Ações da inspeção do trabalho na operação “Libertas”

*Transgender women and Travestis subjected to forced labor:
Labor inspector's actions in the operation "Libertas"*

Hilana Carvalho Pereira

Auditora-Fiscal do Trabalho. Possui Graduação em Direito (UNAMA) e Especialização em Direito e Processo do Trabalho (UNIDERP). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho e Saúde e Segurança do Trabalho. Pesquisadora voluntária no Núcleo de Estudos O Trabalho Além do Direito do Trabalho (NTADT - USP) e No Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC - USP). Especialista em Direitos Humanos e Direito do Trabalho (UFPA). <https://orcid.org/0009-0001-8982-8220>

Dercylete Lisboa Loureiro

Auditora-Fiscal do Trabalho. Professora de cursos de graduação e pós-graduação. Especialista em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho. Especialista em Direito do Trabalho, Previdenciário e Tributário. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, Administrativo, atuando principalmente nos seguintes temas: Responsabilidade Civil em caso de acidente de trabalho, Direito do Trabalho e Terceirização, Direito antidiscriminatório e relações de trabalho. <https://orcid.org/0009-0006-6181-7753>

RESUMO: Trata-se de análise de circunstâncias fáticas e jurídicas que atravessaram a ação fiscal realizada no âmbito da “Operação Libertas”, realizada em uma cooperação de diversos órgãos estatais. Na quinta fase da operação, foram fiscalizadas as atividades de exploração sexual e constatada pela Inspeção do Trabalho a submissão de trabalhadoras (mulheres transgêneros e travestis) a condições análogas às de escravizados. Neste artigo, são articulados temas atinentes à dignidade humana, trabalho análogo ao de escravizados, trabalho sexual, reconhecimento jurídico para a

população trans e travesti e Inspeção do Trabalho, ancorados notadamente em Axel Honneth, Renato Muçouçah, Saulo Matos e Daniel Sarmento. A hipótese desenvolvida nesta pesquisa é que o combate à coisificação do ser humano decorrente da superexploração do trabalho, a efetivação de direitos fundamentais trabalhistas e a promoção de direitos fundamentais no trabalho de pessoas transexuais e travestis são critérios que permitem avaliar a contribuição da Inspeção do Trabalho como resposta ao problema: em que medida as ações da Inspeção do Trabalho contribuem para o reconhecimento jurídico de mulheres trans e travestis exploradas sexualmente em condições análogas às de escravizados. A pesquisa valeu-se de revisão bibliográfica, documental, empírica, decorrentes da experiência e observação das autoras no exercício da Auditoria Fiscal do Trabalho, bem como de entrevista por meio de questionário semiestruturado com o coordenador da equipe nacional responsável pelas ações de fiscalização no tema da exploração sexual no âmbito da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo – DETRAE¹.

Palavras-chave: Inspeção do Trabalho, reconhecimento jurídico, exploração sexual, condições análogas às de escravizados, trabalho escravo contemporâneo.

ABSTRACT: This is an analysis of factual and legal circumstances that influenced the inspection action carried out within the scope of “Operation Libertas”, put into effect in cooperation between several state bodies. In the fifth phase of the operation, sexual exploitation activities were inspected, and the Labor Inspection found that workers (transgender women and transvestites) were subjected to conditions like those of slaves. In this article, themes regarding human dignity, work like that of slaves, sexual work, legal recognition for the trans and transvestite population and Labor Inspection are articulated, notably anchored in Axel Honneth, Renato Muçadoçah, Saulo Matos and Daniel Sarmento. The hypothesis developed in this research is that the fight against the objectification of human beings resulting from the overexploitation of work, the enforcement of fundamental labor rights and the promotion of fundamental rights at work for transsexuals and transvestites are criteria that allow evaluating the contribution of the Labor Inspection as a response to the problem: to what extent do the actions of the Labor Inspection contribute to the legal recognition of trans women and transvestites sexually exploited in conditions similar to those of slaves. The research was based on bibliographical, documental, and empirical review, resulting from the authors’ experience and observation in the exercise of Labor Inspection Audit, as well as an interview using a semi-structured questionnaire with the coordinator of the national team

¹ Em novembro/2023, a Secretaria de Inspeção do Trabalho passou por uma reestruturação administrativa, sendo a DETRAE convertida em CGTRAE - Coordenação-Geral de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravizado e Tráfico de Pessoas.

responsible for inspection actions on the topic of sexual exploitation within the scope of the Inspection Division for the Eradication of Slave Labor – DETRAE.

Keywords: Labor Inspection, legal recognition, sexual exploitation, forced labour, contemporary slave labor.

1. INTRODUÇÃO: CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS TRANS NO BRASIL

Apesar de diversas normas de cunho internacional e pátrio expressarem o necessário respeito pela diversidade que compõe os chamados direitos de solidariedade social/fraternidade, a marginalização de grupos sociais que divergem da hegemonia de orientação sexual e identidade de gênero é dado de realidade atual, que se apresenta em forma de afronta a um conceito contingente (Matos, 2019) de dignidade. No entanto, essa marginalização não é fenômeno recente, mas remonta à invasão europeia ao Brasil, quando portugueses e franceses encontraram e registraram a existência de indígenas praticantes “do que a cristandade condenava como ‘abominável e nefando pecado de sodomia’” (Mott, 2023, p. 32), em espécie de perpetuação dos processos violentos derivados do colonialismo.

De acordo com os Princípios de Yogyakarta (documento internacional elaborado por um grupo de especialistas em Direitos Humanos, em 2007), historicamente, pessoas experimentam violações de direitos humanos como violência, assédio, discriminação, exclusão, estigmatização e preconceito, porque são como lésbicas, gays ou bissexuais, transexuais, transgêneros, intersexuais ou percebidas como tais, ou porque pertencem a grupos sexuais identificados em determinadas sociedades pela sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Nesse sentido, compreende-se que orientação sexual é a capacidade de cada pessoa tanto de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero quanto de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas; e identidade de gênero refere-se à experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive o modo de vestir-se, o modo de falar e maneirismos (Yogyakarta, 2007).

Assim, exsurge como relevante a investigação de tema que afeta não apenas, mas em grande monta, pessoas transgêneros e possui diversas lacunas jurídicas, alto teor de invisibilidade social e pouca fiscalização: o trabalho sexual. No Brasil, apesar de não haver criminalização da identidade trans e travesti ou, ainda, do ofício da prostituição, essas condições são destinatárias de enorme exclusão social. A LGBTQIAP+fobia, a misoginia e as violações de direitos humanos de grupos vulnerabilizados em razão de sua orientação ou identidade sexual são constantes. Estima-se que, no Brasil, 2,0% da população seja trans, de acordo com dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais – ANTRA (CEDEC, 2021).

Neste estudo, pretende-se investigar, mediante as circunstâncias fáticas e jurídicas que atravessaram a ação fiscal denominada “Operação Libertas”, em que medida as ações da Inspeção do Trabalho contribuem para o reconhecimento jurídico de mulheres trans e travestis exploradas sexualmente em condições análogas às de escravizados. A operação foi realizada em uma articulação de diversos órgãos estatais (Inspeção do Trabalho – Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público do Estado de Minas Gerais e Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Federal e Defensoria Pública da União).

Durante a ação fiscal trabalhista, que durou aproximadamente um ano desde o início de sua execução (entre 2022 e 2023), foi constatada a submissão de trabalhadoras (mulheres trans e travestis) a condições análogas às de escravizados, em meio ambiente urbano, nos estados de Minas Gerais e Santa Catarina, nas modalidades de trabalho forçado e servidão por dívidas e existência de indícios de tráfico de pessoas para a exploração de trabalho em condições análogas às de escravizados. Foram alcançadas pela ação fiscal 39 trabalhadoras, sendo 32 trabalhadoras resgatadas de trabalho em condições análogas às de escravizados, todas mulheres transgêneros.

Inicialmente, aborda-se o contexto do mercado de trabalho brasileiro no que se refere às pessoas transgêneros e travestis; depois, no capítulo 2, será tratado o histórico da Inspeção do Trabalho na atividade de exploração sexual em condições análogas às de escravizados; em seguida, no capítulo 3, será avaliado como a exploração sexual em condições análogas às de escravizados representa violação da dignidade humana, traçando um diferencial em relação ao trabalho que envolve a prostituição, com respeito aos direitos sexuais das trabalhadoras; e, por fim, no capítulo 4, serão analisadas as condições em que a “Operação Libertas” ocorreu e em que medida houve o reconhecimento jurídico para as trabalhadoras resgatadas durante sua ocorrência, com reflexão sobre a categoria filosófica de luta por reconhecimento.

Nesta pesquisa, utilizam-se os termos “transgênero” e “trans” como denominação mais ampla, que se refere a pessoas que não se sentem em conformidade – seja social, cultural, política ou psicologicamente – com o sexo designado no nascimento (Rocha, 2019, p. 6 e 22) e abarca as nomenclaturas “transexuais” e “travestis”, sendo a primeira utilizada para a identificação com o sexo oposto ao de nascimento (com ou sem processo de transgenitalização) e a segunda uma classificação nacional e latino-americana, em que mulheres buscam reconhecimento de sua identidade como diferente da identidade das transexuais, com aceitação de seu sexo biológico, mas identificação com o gênero feminino e sua performance.

A luta por reconhecimento significa a possibilidade de acesso a trabalho digno, saúde, educação, impactando diretamente na expectativa de vida e índices de mortalidade. De acordo com o Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020:

As travestis e transexuais femininas constituem um grupo de alta vulnerabilidade à morte violenta e prematura no Brasil. Apesar de não haver estudos sistemáticos sobre a expectativa de vida das travestis e transexuais femininas, Antunes (2013) afirma que a expectativa de vida desta população seja de 35 anos de idade, enquanto a da população brasileira em geral, é de 74,9 anos (IBGE, 2013) (Benevides e Nogueira, 2021, p. 42).

O mercado de trabalho no Brasil mostra-se marcado pela desigualdade de oportunidades especialmente para população trans, em razão das discriminações sofridas por esse grupo social. De acordo com as informações da pesquisa realizada pelo Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC, 2021), 57% da população entrevistada na cidade de São Paulo não tinha formação técnica ou específica para exercer determinadas ocupações no mercado de trabalho e que a prostituição se constituía a principal ocupação para as entrevistadas, com destaque para o percentual alto de mulheres trans e travestis, 34% e 46%, respectivamente. Achado também relevante que demonstra a divisão sexual do trabalho é o de que para homens trans “praticamente inexistente a ocorrência de pessoas que se declaram profissionais do sexo e, dentre as não binárias, o índice foi de apenas 3%” (CEDEC, 2021). Estatísticas que envolvem o recorte social de identidade de gênero e orientação sexual, no entanto, ainda não possuem uma chancela estatal nacional, visto que não estão contempladas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Observando um contexto global, do ponto de vista da organização do mercado de trabalho, na grande maioria dos países, o mercado do sexo e o tema das suas condições de trabalho sofrem grande marginalização, o que pode desencadear maior probabilidade de ocorrência de situações de abuso, exploração e violência, ou seja,

para situações de trabalho forçado, em que pessoas são envolvidas mediante engano e servidão por dívida (Bolzon e Vasconcelos, 2008).

A hipótese desenvolvida nesta pesquisa é que o combate à coisificação do ser humano decorrente da superexploração do trabalho, a efetivação de direitos fundamentais trabalhistas e a promoção de direitos fundamentais no trabalho de pessoas transexuais e travestis são critérios que permitem avaliar a contribuição da Inspeção do Trabalho como resposta ao problema: em que medida as ações da Inspeção do Trabalho contribuem para o reconhecimento jurídico de mulheres trans e travestis exploradas sexualmente em condições análogas às de escravizados.

Este artigo valeu-se de revisão bibliográfica, documental, empírica, decorrentes da experiência e observação das autoras no exercício da Auditoria-Fiscal do Trabalho, bem como de entrevista por meio de questionário semiestruturado com o coordenador da equipe nacional responsável pelas ações de fiscalização no tema da exploração sexual no âmbito da DETRAE, Magno Riga². O estudo utiliza o gênero feminino, a sigla LGBTQIAP+³, bem como faz referência a identidades transgênero e travesti no intuito de expressar total respeito, inclusão e reconhecimento às diversidades de gênero e suas lutas. Também utiliza a expressão “condições análogas” em observância ao contexto da legislação brasileira; no entanto, opta-se pelo termo “escravizados” em vez de “escravos”, como forma de reconhecimento de a condição de escravização ser relacional e não inerente ao sujeito.

2. A INSPEÇÃO DO TRABALHO NA FISCALIZAÇÃO DA ATIVIDADE DE EXPLORAÇÃO SEXUAL

Os direitos humanos fundamentais trabalhistas têm sua efetividade dependente de um conjunto de ações e omissões do Estado e da sociedade em geral, especialmente dos empregadores. A indispensável intervenção do(s) estado(s), como regulador (es) das relações de trabalho, demanda uma atuação à altura de sua estrutura e poderes, respaldada não só por uma ordem interna senão, especialmente, por uma ordem internacional alicerçada em tratados, acordos e convenções que tratam de Direitos Humanos. Nessa perspectiva, pode-se reconhecer os direitos dos trabalhadores como direitos humanos fundamentais e determinar instituições defensoras e promotoras de primeira hora da garantia da dignidade da pessoa humana no trabalho, como ocorre com a Inspeção do Trabalho, instrumento imprescindível para a realização e persecução de tais direitos.

2 Informações apuradas em entrevista concedida às autoras em 15 de agosto de 2023.

3 Acrônimo utilizado para designar Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais e o sinal “mais” para outros mais.

A atuação da Inspeção do Trabalho no Brasil no enfrentamento do trabalho em condições análogas às de escravizados reforça a linha construída acima, na medida em que a eliminação de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório constitui princípio e direito fundamental no trabalho expresso pela Organização Internacional do Trabalho.

O primeiro instrumento normativo, no âmbito da Inspeção do trabalho, que possibilitou, de forma mais estruturada, tratar-se do tema da escravização de trabalhadores no Brasil foi a Instrução Normativa Intersecretarial n.º 1, de 24 de março de 1994. Ela destinava-se à implementação de uma Política Nacional da Fiscalização Rural, objetivando garantir a dignidade do trabalhador rural. No caso de caracterização de “trabalho forçado”, o item 2.4 da referida instrução estabelecia a obrigatoriedade de constar no auto de infração os indícios dos ilícitos penais previstos nos arts. 149 e 197 do Código Penal, que tratam, respectivamente, dos crimes de redução a condição análoga à de escravo e do atentado contra a liberdade de trabalho.

Desde então, além da alteração do tipo penal do art. 149, ocorrida em 2003, é importante registrar a inclusão, em 2016, do crime de tráfico de pessoas (art. 149-A, do CP) que elenca expressamente a finalidade de exploração sexual. Houve também a edição das Instruções Normativas n.º 65/2006 e n.º 76/2009, estando vigente atualmente a Instrução Normativa MTP n.º 2, de 08/11/2021. Nesta última, consta o seguinte: “O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador” (art. 19) e esse ilícito pode ser identificado em qualquer “atividade laboral, seja o trabalhador nacional ou estrangeiro, inclusive quando envolver a exploração de trabalho doméstico ou de trabalho sexual” (art. 20).

A despeito de a normatização expressa acerca da exploração sexual como um indicativo de escravização contemporânea datar de 2021, a Inspeção do Trabalho vem enfrentando, desde 2010 essa temática

no âmbito da então Divisão para Erradicação do Trabalho Escravo – DETRAE. É o que relata o Auditor-Fiscal do Trabalho – AFT Magno Pimenta Riga, coordenador da equipe

d a DETRAE responsável pelo enfrentamento da temática da exploração sexual. Em razão da inexistência de um CNAE que identifique, especificamente, a atividade econômica empresarial do comércio do sexo ou prestação de serviços sexuais e as eventuais consequências penais da formalização do vínculo empregatício no CBO respectivo, as ações realizadas, ainda que tenham implicado o registro de trabalhadores

e trabalhadoras, este foi realizado na condição de dançarinas(os) ou garçonetes/garçons, o que dificulta uma extração precisa dos dados relativos a essas ações.

Em 2010, na cidade de Cuiabá-MT, houve o primeiro resgate de trabalhadores (homens e mulheres cisgênero) em atividade de exploração sexual, no entanto não foi realizada a formalização de vínculo de emprego na função de profissionais do sexo, mas em funções de atendimento em serviços de alimentação, bebidas e hotelaria (Roston e Quadros, 2020, p. 28 e 29). De acordo com o Auditor Fiscal do Trabalho Magno Riga, no período de 2010 a 2016, não houve nenhuma ação fiscal específica na temática da exploração sexual. No fim de 2016, o Auditor participou e coordenou uma fiscalização em Porto Seguro-BA, em uma casa noturna, cujo objeto seria trabalho sexual de adolescentes. Os indicadores de trabalho escravo e o trabalho de adolescentes não foram confirmados, mas ali os elementos da relação de emprego estavam presentes e constatados sob a ação fiscal. Assim, a equipe lavrou o auto de infração relativo à falta de registro das profissionais do sexo em face do empregador.

Após, foram deflagradas as operações Fada Madrinha e Cinderela, em 2018 e 2019, respectivamente, que tratavam de exploração sexual de pessoas transgêneros. Segundo o AFT Magno Riga, tais ações foram conduzidas pela Polícia Federal, em razão de tráfico de pessoas, nas quais houve a participação da Inspeção do Trabalho, circunstância determinante para o desfecho dessas ações do ponto de vista da garantia de direitos trabalhistas. Na operação Fada Madrinha, no alvo em que a Inspeção do Trabalho pôde atuar, não houve constatação de relação de trabalho. Já na operação Cinderela, a atuação da Inspeção do Trabalho foi desde a fase do planejamento, possibilitando uma abordagem mais adequada da problemática, tendo por resultado os primeiros resgates de trabalho escravo, em razão de exploração sexual, na Classificação Brasileira de Ocupações de profissionais do sexo n.º 519805, que corresponde aos ofícios de garota de programa, meretriz, messalina, michê, mulher da vida, prostituta, trabalhador do sexo. Todas as trabalhadoras resgatadas eram mulheres transgêneros (transexuais e travestis).

A operação Libertas, objeto deste estudo, ocorreu em 2021/2022/2023, tendo a Inspeção do Trabalho integrado a quinta etapa da operação, com o resultado de resgate de 32 trabalhadoras de trabalho em condições análogas às de escravizados. Todas eram também mulheres transgêneros (transexuais e travestis). Até julho/23, mais quatro ações fiscais foram realizadas: uma no Rio Grande do Norte e três em São Paulo, todas sem resgate, porém uma ação, em especial, realizada na cidade de Itapira, em São Paulo, culminou com a inédita formalização de vínculo empregatício de profissionais do sexo no CBO correspondente. Note-se que as trabalhadoras registradas sob a ação da Inspeção do Trabalho retromencionada eram mulheres cis.

A exploração sexual, no sentido de abuso, é um dos cenários (mas não único) em que a atividade de profissionais do sexo se apresenta, implicando a responsabilização dos abusadores, nos termos, por exemplo, do art. 229 do Código Penal. A superexploração, configurada em trabalho forçado, além dos efeitos penais previstos no art. 149 do Código Penal, é ilícito administrativo trabalhista, sujeito à fiscalização da Inspeção do Trabalho. A exploração de trabalho sexual aparece como um dos vieses fático-normativos a ser investigado para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravizados com a Instrução Normativa MTP n.º 2, de 8 de novembro de 2021.

Sobre a tipificação penal da exploração sexual no Brasil, assim pondera Virgínio (2019):

Homens e mulheres seriam livres para exercer a prostituição ou dedicar-se a outra atividade. Reivindica-se, destarte, o reconhecimento da prática da prostituição enquanto um trabalho qualquer, de caráter comercial, que inclui um comprador, um vendedor e uma mercadoria a preço contratado. Neste sentido, defendem que uma a interpretação possível dos tipos penais ligados à prostituição, atualmente, deveria entender que o bem jurídico tutelado é a vedação à exploração no exercício da autodeterminação sexual, o que não se confundiria com a prática empresarial ligada à prostituição, em si. Assim, como consequência lógica, não haveria trabalho proibido sempre que houvesse a intermediação de um terceiro, mas apenas a proibição da exploração por terceiro que implicasse desrespeito à autodeterminação sexual do profissional.

Fato é que, uma vez identificados os requisitos da relação de emprego, não há justificativa, sob o viés do Direito do Trabalho, mediante a perspectiva dos Direitos Humanos, que afaste a possibilidade e/ou o dever de garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores profissionais do sexo a formalização de seu contrato de trabalho, como decorrência imediata do disposto no inciso I do art. 7º, da Constituição Federal.

Há de se ressaltar que a atuação da Inspeção do Trabalho na fiscalização da atividade de exploração sexual vem sendo realizada exclusivamente sob o viés da superexploração do trabalho com base nas ações de combate ao trabalho escravo, executadas pela DETRAE, não havendo diretriz no atual planejamento⁴ institucional que insira a atividade das profissionais do sexo como segmento-alvo para o combate à informalidade, por exemplo.

4 Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/boletim-semana-sit/boletim-semana-sit/copy8_of_boletim-14-de-outubro-2022/diretrizes-para-o-planejamento-2023-v-2-071022.pdf.

3. A EXPLORAÇÃO SEXUAL EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVIZADOS: VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA

No Código Penal, a “exploração sexual” foi introduzida como elemento de alguns tipos penais em 2009, entre os quais o tráfico de pessoas (art. 149-A) e casa de prostituição (art. 229). O termo exploração pode ter a acepção de desenvolvimento de um negócio (Sidou, 2016, p 270), como também sinalizar a obtenção de vantagem ou proveito de algum empreendimento que constitui aproveitamento abusivo, caracterizando, por exemplo, o rufianismo (Silva, 1989, p. 252). Não existe dispositivo normativo com a definição de exploração sexual, cabendo aos intérpretes posicionarem-na entre os conceitos de violência sexual (p.ex., estupro) e satisfação sexual (Estefam *apud* Rodrigues, 2013, p. 49). De qualquer forma, só se poderá cogitar de legítima prestação de serviços sexuais se essa for voluntária, executada por profissionais maiores de 18 anos. A contrário senso, a (super)exploração estará presente se a pessoa for menor, vulnerável ou tiver sua vontade viciada por fraude, coação ou violência (Rodrigues, 2013, p. 51). Desta forma, mister se faz a delimitação do alcance dessa expressão ante uma hermenêutica teleológica e jushumanista.

É preciso, ainda, diferenciar situações em que o trabalho sexual é exercido mediante autodeterminação e aquelas em que há a desconsideração da dignidade da pessoa humana. Daniel Sarmiento (2020, p. 140) assevera que “a concepção de pessoa vigente em nossa ordem jurídica é a do ser humano como fim em si, dotado de razão e capaz de exercitar sua autonomia”. Nesse sentido, a discussão acerca da atividade de profissionais do sexo passa necessariamente pela dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado brasileiro, ao lado dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV, da Constituição Federal).

De acordo com o autor citado, a dignidade da pessoa humana é fundamento moral do Estado e do Direito, diretriz hermenêutica do sistema jurídico, parâmetro de validade dos atos estatais e privados e limites para o exercício de direitos (Sarmiento, 2020, p. 141). Em razão desse valor, a identidade de todas as pessoas demanda igual respeito, sendo cada uma delas um fim em si mesma, dotada de plena capacidade para o exercício de sua autonomia e de um valor intrínseco, cujo reconhecimento é um dever fundamental dos demais membros da sociedade e do Estado. Assim, o valor intrínseco da pessoa, a autonomia, o mínimo existencial e o reconhecimento intersubjetivo são os componentes fundamentais da dignidade da pessoa humana enumerados por Sarmiento (2020, p. 134).

O valor intrínseco da pessoa remete-nos, de acordo com as lições de Saulo Monteiro Martinho de Matos (2019, p. 1864), ao fato de que “todo ser humano não deve ser tratado de determinadas formas pelo simples fato de se tratar de seres humanos”, garantindo-lhe o direito de não ser humilhado, ou seja, de ter a sua forma de vida posta em xeque, em uma tentativa de retirar-lhe a capacidade de se autodeterminar (Matos, 2019, p. 1883).

A autodeterminação individual das profissionais do sexo parece ser o limite entre a exploração ilícita e o exercício regular de atividade lícita, tanto pelas trabalhadoras quanto pelos estabelecimentos que têm por objeto a disponibilização de serviços sexuais. No entanto, há que se atentar para o fato de que, apesar de a dignidade humana como princípio ter um caráter relativo, não se pode permitir que as restrições à autonomia da pessoa humana sejam pautadas pelo moralismo jurídico, isto é, para garantir a observância da moral representativa de valores hegemônicos majoritários (Sarmiento, 2020, p. 254). Restrições à autonomia já foram justificadas em razão da possibilidade de dano a outras pessoas, no sentido de violação de direitos de terceiros.

Por fim, o moralismo parece ser a justificativa predominante para a restrição da autodeterminação sexual de profissionais do sexo, portanto do direito fundamental à liberdade de decidir o destino de sua vida sexual e laboral. Nessa linha, assegurar a observância da moral ampararia o afastamento da autonomia individual. Posturas contrárias aos valores dominantes fortalecem a sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, anunciada no preâmbulo da Constituição Brasileira. Dessa maneira, não se pode legitimar a coerção estatal, por meio de seus poderes, na manutenção de valores hegemônicos.

A dignidade humana, “como elemento limitador e integrante (protetivo) dos direitos fundamentais” (Sarlet, 2007, p. 128), só deve ceder para garantir a dignidade de outra pessoa humana.

Em 2002, como noticiado anteriormente, por meio da Portaria n.º 397, a atividade dos profissionais do sexo foi reconhecida como ocupação lícita listada na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, sob o código n.º 5198-05. Sob o título de Garota de programa, Garoto de programa, Meretriz, Messalina, Michê, Mulher da vida, Prostituta, Trabalhador do sexo, a descrição sumária da atividade refere-se àquelas(es) que buscam programas sexuais, atendem e acompanham clientes e participam em ações educativas no campo da sexualidade.

Nessa linha, parece indubitável o reconhecimento do exercício da prostituição como forma de trabalho – autônomo ou subordinado, com respeito à autodeterminação e dignidade da pessoa humana –, o que, por si só, já justificaria a intervenção da

Inspeção do Trabalho, sob uma perspectiva jus-humanista, como instrumento de garantia dos direitos fundamentais expressos no art. 7º da Constituição Federal a todos os trabalhadores. Isso significa que, sendo a relação empregatícia o primeiro deles, deverá haver todos os esforços para sua formalização na medida em que estejam presentes os requisitos que singularizam esse tipo de relação de trabalho.

Ressalte-se, ainda, que essa dinâmica constitucional não serve para afirmar que quem não tem relação de emprego não faz jus aos direitos fundamentais trabalhistas, mas significa apenas que, na forma não empregatícia de trabalho, os direitos fundamentais ainda deverão ser cumpridos por toda a sociedade e pelo Estado, uma vez que devem ser efetivados em todas as relações laborais.

Desse modo, deve o Estado, visando à promoção da dignidade da pessoa humana, garantir a relação de emprego como direito fundamental dos trabalhadores. Isso significa que tal vínculo deverá ocorrer sem abuso, sem constrangimento, sem aproveitamento indevido, portanto, sem exploração além da típica da relação de emprego. Não parece razoável presumir que o simples exercício de atividade subordinada por profissionais do sexo ocorra de forma abusiva.

Como direito fundamental, o direito à relação de emprego é indisponível pelo trabalhador. Como direito fundamental, o direito ao trabalho deve ser garantido/admitido pelo Estado de forma digna/decente que, em nosso constitucionalismo, importa a efetivação plena dos direitos estabelecidos no art. 7º que representa o patamar civilizatório mínimo.

Desta forma, negar/afastar a possibilidade de um trabalhador, que exerce um ofício lícito, a ter um trabalho digno é interpretação que afronta toda inteligência acerca dos direitos humanos fundamentais. Com base na autodeterminação, legitima-se a prostituição de subsistência, ocupação que, como qualquer outra de cunho laboral, visa satisfazer as necessidades do próprio trabalhador e/ou de sua família. Nada mais é do que o dispêndio livre, consciente e habitual de energia para prestar um serviço de modo autônomo ou subordinado.

Assim, o exercício da prostituição não constitui um agir indigno, violador da dignidade de outras pessoas ou de si próprias e, portanto, não se justifica a relativização de sua proteção jurídica no exercício legítimo de uma atividade laboral, em razão da imperiosa efetivação de direitos fundamentais trabalhistas. O que se deve coibir é a exploração que retira do proletariado do sexo sua autodeterminação, como no caso de trabalho em condições análogas às de escravizados, o que aqui denominamos superexploração.

Relações assimétricas de poder é o que justifica o Direito do Trabalho, e a equalização dessas forças é missão da Auditoria-Fiscal do Trabalho que se utiliza de diversos instrumentos normativos, nacionais e internacionais, e de inteligência fiscal, que apontam, sob uma perspectiva interseccional, a superexploração a que está sujeita a população de pessoas trans e travestis no exercício da prostituição. Nesse cenário, constatou-se a ampliação da escravização contemporânea da área rural para os grandes centros urbanos, obrigando a sociedade a desnaturalizar relações de trabalho coloniais que sustentam suas marcas preferidas e invisibilizam “serviçais” absolutamente desumanizadas.

4. A ATUAÇÃO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NA OPERAÇÃO LIBERTAS

A Operação Libertas ocorreu, primeiramente, na esfera penal e foi conduzida pelo Grupo de Atuação Especial de Combate ao Crime Organizado (GAECO), de Minas Gerais. Nas fases iniciais, foram realizadas várias diligências policiais, inclusive com a prisão de pessoas. Na quinta fase dessa operação, a Inspeção do Trabalho, por meio da Auditoria Fiscal do Trabalho, foi demandada pelo Ministério Público do Trabalho – depois de este ser acionado pelo GAECO – para integrar a ação, tendo em vista a verificação da existência de trabalho e a possível exploração sexual em condições análogas às de escravizados.

Após as tratativas iniciais e planejamento da abordagem, a Inspeção do Trabalho, por meio do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM/MTE), se deslocou à Uberlândia-MG, com equipe formada por 19 Auditores Fiscais do Trabalho e 9 motoristas oficiais. Os auditores dividiram-se em equipes, acompanhados de dois membros do Ministério Público do Trabalho, dois promotores de justiça (MP/MG) e 57 policiais militares. Foram selecionados pelo serviço de inteligência fiscal seis locais para inspeção, que serviam como alojamento das trabalhadoras.

Durante a fiscalização, foram constatadas as condições de moradia das trabalhadoras e realizadas entrevistas preliminares. Após, houve a tomada de declarações na sede do Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais. Dos locais inspecionados, cinco pertenciam a uma empregadora (doravante denominada “Uberlândia 1”) e um pertencia a outra empregadora (doravante denominada “Uberlândia 2”), que dividiam territorialmente a cidade para, segundo o apurado, explorar o serviço de prostituição de transexuais e travestis, cobrando “diárias” para a utilização de pontos de prostituição (em vias públicas), simulando, no entanto, tratar-se apenas de cobrança por serviços de pensionato, em apartamentos e pensões (alojamentos) que eram selecionados e impostos por quem explorava e organizava o serviço de prostituição. A prostituição de transexuais e travestis na cidade estava condicionada, portanto, ao

pagamento de tarifas, e qualquer tentativa de prostituição de forma autônoma era violentamente reprimida por meio de agressões físicas graves.

Posteriormente, a Inspeção do Trabalho deslocou-se para Criciúma-SC, em grupo constituído por nove Auditores Fiscais do Trabalho e três motoristas oficiais, oportunidade em que foi acompanhada por 4 membros do Ministério Público do Trabalho, 2 Promotores de Justiça (MP/MG), 9 policiais rodoviários federais e 6 policiais federais. Durante a fiscalização, houve ainda a participação da Defensoria Pública da União. Nessa cidade, foram inspecionados três alojamentos (relativos a uma terceira empregadora, doravante denominada “Criciúma 1”) e entrevistadas várias trabalhadoras. A empregadora mantinha alojadas mulheres transexuais e travestis que exerciam a prostituição que era por ela explorada, em similaridade ao verificado em Uberlândia-MG: era cobrada uma tarifa para a utilização de ponto de prostituição e tal cobrança era simulada como se fosse explorado ali um serviço de hotelaria/pensionato apenas. Tal empregadora, conforme apurado pela Auditoria Fiscal do Trabalho, também possuía negócios em Uberlândia, relativos à exploração sexual, sendo imposta às trabalhadoras sexuais a migração entre as respectivas cidades.

Conforme descrito em relatório de fiscalização do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM/MTE), a Inspeção do Trabalho utilizou, como elementos de convicção para as conclusões tomadas na ação fiscal, além das *verificações físicas in loco* e das declarações prestadas pelas trabalhadoras, informações colhidas das empregadoras e seus prepostos, análise de informações disponíveis em sistemas informatizados e elementos constantes do Procedimento Investigatório Criminal, disponibilizado à Inspeção do Trabalho por decisão judicial de 23/02/2022, nos autos do Processo n.º 0702.21.019173-1. Foi realizada também apreensão de documentos pela Inspeção do Trabalho, porém neles não foram apurados elementos relevantes para o deslinde da fiscalização.

Após a análise de todas as circunstâncias fático-jurídicas, foi configurada pela Auditoria Fiscal do Trabalho a presença de trabalho em condições análogas às de escravizados na atividade de exploração sexual, em relação a duas empregadoras: “Uberlândia 1”, responsável por cinco dos seis alojamentos inspecionados, com 20 trabalhadoras resgatadas, e “Criciúma 1”, responsável por três alojamentos inspecionados, com 12 trabalhadoras resgatadas, sendo observados, inclusive, indícios de tráfico de pessoas.

Foram emitidos Termos de Notificação, em observância ao art. 33 da IN/MTE n.º 02/2021, com prazo assinalado para 17/03/22, tendo o mesmo transcorrido *in albis*. Ademais, foram emitidas em favor das trabalhadoras resgatadas as guias de seguro-desemprego a que faziam jus.

Em termos de pós-resgate, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM/MTE) oficiou o sistema da Assistência Social de Uberlândia (SUAS) e acompanhou trâmites de assistência jurídica e gratuidade nos processos de retificação dos nomes civis das trabalhadoras resgatadas, ressaltando, conforme relatório de fiscalização, que “eventuais divergências observadas entre os nomes constantes das Guias de Seguro-Desemprego emitidas e os nomes que constam dos Autos de Infração lavrados ou deste Relatório são resultantes deste procedimento” (DETRAE, 2023). Cumpre salientar que as verbas rescisórias não foram quitadas pelas empregadoras, conforme informações prestadas, mediante entrevista, pelo coordenador da ação Magno Riga.

Com relação à outra empregadora fiscalizada em Uberlândia-MG, “Uberlândia 2” (responsável por um alojamento inspecionado), os elementos de convicção aos quais teve acesso o GEFM/MTE não permitiram que se concluísse pela realização de trabalho em condições análogas às de escravizados, porém foram lavrados autos referentes à falta de registro das trabalhadoras, ausência de comunicação da admissão ao Ministério do Trabalho e Emprego, ausência de descanso semanal, ausência de depósitos de FGTS, deixar de efetuar o pagamento do 13.º salário e de realizar exames admissionais. Também foi lavrada notificação para a Comprovação de Registro das Empregadas (NCRE). Os referidos autos de infração foram lavrados em março/23 e encontram-se em fase de julgamento na seara administrativa trabalhista, estando ainda sem decisão em primeira instância⁵.

4.1 CONFIGURAÇÃO DAS CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVIZADAS

As situações encontradas durante a fiscalização trabalhista realizada pela Inspeção do Trabalho, no âmbito da Operação Libertas, de acordo com o relatório de fiscalização, revelam uma situação grave de violência tanto física quanto psicológica engendrada pelas empregadoras. Além das condições citadas anteriormente, incluindo a imposição de migração entre as cidades de Uberlândia-MG e Criciúma-SC, quando de interesse das empregadoras (nos termos do art. 149-A, II, do Código Penal, possível crime de tráfico de pessoas com a finalidade de submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravizados), destaca-se:

O sistema de fiscalização dos pontos de prostituição de “Uberlândia 1”, com o expurgo de profissionais alheios a suas casas, bem como o recolhimento das diárias dissimuladas à título de alojamento, o disciplinamento e a aplicação de multas por descumprimento às regras da casa, a organização da divisão dos quartos nos imóveis, assim como a realização e a cobrança de empréstimos e a aquisição de passagens

⁵ Consulta realizada em 28 de agosto de 2023.

rodoviárias para aliciamento ou alterações corporais de travestis e transexuais, era efetuado pessoalmente por Uberlândia 1 e, também, por seus prepostos. Dentre estes, destaque-se “Criciúma 1”⁶ (DETRAE, 2023).

A conjunção de fatores levou a Auditoria Fiscal do Trabalho a formar convicção e configurar trabalho em condições análogas às de escravizados nas modalidades de trabalho forçado e à restrição, por qualquer meio de locomoção em virtude de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho.

Como indicadores de trabalho forçado, rol elencado no anexo II da IN/MTE n.º 02/2021, foram encontrados os seguintes, de acordo com o relatório de fiscalização:

a) trabalhadoras vítimas de tráfico de pessoas. “Uberlândia 1” recrutava, transportava, transferia, alojava e acolhia as vítimas, com a finalidade de explorar o fruto financeiro de seu labor sexual” (DETRAE, 2023). O albergamento para o exercício profissional era obrigatório, e a migração, inclusive, era imposta a trabalhadoras (entre os estados de Minas Gerais e Santa Catarina), havendo, ainda, o recrutamento de pessoas em outras localidades, com pagamento de passagens aéreas, rodoviárias ou com transporte em carro da empregadora. “Uberlândia 1” realizava cobranças superfaturadas por procedimentos estéticos financiados para suas trabalhadoras, sendo caracterizado um abuso de situação de vulnerabilidade. A situação também ocorria em “Criciúma 1”.

b) trabalhadoras mantidas na prestação de serviços por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto à sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho. A prestação de serviços ocorria sob ameaças (efetivas ou veladas), agressões físicas, abuso de vulnerabilidades e de poder, fraude, engano, coação psicológica e “manipulação de um sentimento de gratidão das obreiras perante uma suposta mãe” (DETRAE, 2023).

c) exploração da situação de vulnerabilidade das trabalhadoras para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas. Nesse aspecto, ressalta o GEFM/MTE que vulnerabilidade e hipossuficiência, esta típica da relação de emprego (condição jurídica), não podem ser confundidas e foram verificadas vulnerabilidades de diversos tipos: vulnerabilidade negocial (manifestada na impossibilidade de fixar condições elementares de trabalho); vulnerabilidade

6 Alteração de nomes do texto original realizada pelas autoras.

hierárquica (em decorrência da violência latente, dando pouca margem de resistência às profissionais do sexo contra o disciplinamento, a punição e outras ordens abusivas de sua contratante, tal qual a expulsão); vulnerabilidade econômica (da condição social dessas trabalhadoras perante o mercado de trabalho formal); vulnerabilidade informacional (ausência de informações quanto à validade dos termos de contratação, o que está diretamente relacionado à fraude na cobrança de diárias de ponto de prostituição disfarçadas em diárias de alojamento); vulnerabilidade psíquica (medo que cerca as profissionais menos amoldadas aos desígnios das empregadoras e de gratidão por aquelas que as enxergam como uma figura materna rigorosa, cujos comportamentos violentos e abusivos são vistos como aterrorizantes para algumas pessoas, ao passo que, para outras, se traduzem em necessários e benéficos cuidados maternos); e vulnerabilidade ambiental (menor capacidade que as trabalhadoras têm de se proteger – e ser protegidas – dos fatores de risco psicossociais inerentes ao próprio ambiente de trabalho e à profissão, notadamente a violência e o preconceito advindos do público externo contra o meretrício, agravados pela tônica de orientação sexual e de gênero (DETRAE, 2023).

No caso em tela, não se pode deixar de observar também que as trabalhadoras do sexo (mulheres trans e travestis) vivem verdadeira situação de hipervulnerabilidade, não podendo descartar as condições de discriminação estrutural, com barreiras referentes à escolaridade e à qualificação profissional e violência presentes na sociedade brasileira.

d) manutenção de trabalhadora confinada mediante controle dos meios de entrada e saída, de ameaça de sanção ou de exploração de vulnerabilidade. De acordo com o apurado em fiscalização, havia a presença de rigoroso disciplinamento, inclusive com transferência de alojamento, para infligir maior controle e negativa de desligamento, mesmo após pedidos.

e) retenção parcial ou total do salário. Foi constatado que parte dos rendimentos das trabalhadoras era retida tanto para a quitação das dívidas impostas, tais como alojamento, pensionamento, multas e passagens, quanto para financiamento de procedimentos estéticos.

Ademais, como indicadores de servidão por dívida, rol elencado no anexo II da IN/MTE nº 02/21, foram encontrados os seguintes, de acordo com o relatório de fiscalização:

a) contratação condicionada a pagamento, pelas trabalhadoras, pela vaga de trabalho. Conforme já ressaltado, apenas podiam prostituir-se nas cidades as travestis e transexuais que permanecessem em pensões e apartamentos das

empregadoras que dividiam os pontos de prostituição da cidade, que eram cobrados mediante “diárias” que embutiam o direito de se prostituir.

b) fornecimento de bens ou serviços às trabalhadoras com preços acima dos praticados na região e trabalhadoras induzidas ou coagidas a adquirir bens ou serviços de estabelecimento determinado pela empregadora. Segundo dados recolhidos em ação fiscal, “Uberlândia 1” financiava e intermediava a realização de procedimentos de transformação corporal e cobrava valores superiores das obreiras, sujeitando-as ao endividamento e conseqüente fixação à prestação de serviços de prostituição, havendo a cobrança pelo pagamento da dívida “rapidamente, sob fortes ameaças” (DETRAE, 2023).

c) remuneração in natura em limites superiores ao legalmente previsto e descontos de moradia ou alimentação acima dos limites legais. As únicas prestações diretas prestadas pela empregadora eram em forma de salário-utilidade, com o “fornecimento” de alojamento e, no caso dos pensionatos, uma refeição por dia.

d) pagamento de salários fora do prazo legal, de forma não eventual. Não havia pagamento diretamente em dinheiro pelas empregadoras, sendo as trabalhadoras compulsoriamente albergadas em locais predeterminados pelas empregadoras, nos quais era imposto “rigoroso código de comportamento que redundava na cobrança de multas a cada ‘infração’ atribuída à profissional explorada” (DETRAE, 2023). As multas, hospedagem compulsória e o estímulo ao endividamento por meio de financiamento superfaturado de procedimentos estéticos “criavam uma eficiente teia de endividamento, agravada por um contexto de grande violência sistematicamente aplicada contra travestis e transexuais que descumpriam as regras impostas pela empregadora” (DETRAE, 2023).

e) estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para as trabalhadoras, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal. Além do salário utilidade, a forma de remuneração das trabalhadoras ocorria por pagamentos feitos por terceiros (clientes de prostituição), em similaridade ao que ocorre em sistemas de remuneração por gorjetas. Assim, restavam presentes cláusulas abusivas que revelam sistemática na qual as empregadoras arregimentavam empregadas, cobravam pelo exercício profissional e ainda auferiam importância pecuniária resultantes da prestação de serviços.

Verificou-se, portanto, em ação fiscal, a sujeição das trabalhadoras ao domínio das empregadoras, o que extrapola o nível de poder empregatício, este avençado sob circunstâncias protocolares e ordinárias, para as quais há validade do consentimento

do trabalhador. No caso sob análise, verifica-se que a situação de constante vigilância, ameaça e disciplinamento (coação moral, psicológica e física), bem como a imposição de migrações, retiraram das trabalhadoras a possibilidade de fornecer um consentimento válido para sua permanência no trabalho. Se esse consentimento, um dia, fora fornecido validamente para iniciar a atividade laboral, uma vez presentes as dinâmicas negativas de desrespeito e desconsideração da autodeterminação das obreiras, forçoso é reconhecer que esse trabalho passa a ser forçado.

Esse quadro ainda se agrava, quando observada a servidão por dívida, como “forma específica de trabalho forçado, na qual a coação ao trabalhador ocorre pela contratação de dívidas junto ao empregador” (DETRAE, 2023). Verifica-se, ainda, que “a garantia para saldar a dívida é justamente a remuneração a ser auferida por ele” (DETRAE, 2023).

Note-se, ainda, que as trabalhadoras (mulheres trans e travestis) são atraídas fortemente pelas promessas de facilitação e financiamento de terapias e procedimentos de alteração corporal oferecidas pelas empregadoras, sendo levadas a acreditar que aquele caminho seja uma solução para parte de suas angústias existenciais. Cumpre ressaltar, nesse aspecto, que a *passabilidade*⁷ facilita o trânsito de pessoas trans e travestis em uma sociedade hetero e cis normativa, com altos índices de discriminação e violência contra pessoas transgêneros e que, no exercício da atividade de prostituição, determina também privilégios para conseguir clientes, inclusive em situações como as de hipervulnerabilidade – trabalho forçado e servidão por dívidas –, tais como as flagradas na Operação Libertas.

(...) as profissionais consideradas mais bonitas, já transformadas corporalmente, mais rentáveis e mais disciplinadas, eram colocadas frente às primeiras como “princesas” – sendo alojadas, inclusive, em ambientes considerados mais privilegiados. (...) Em verdade, considerava-se uma “promoção” entre as obreiras ocupar uma vaga nos apartamentos (DETRAE, 2023).

Na ação fiscal, foram lavrados 27 autos de infração pelo conjunto de ilícitos trabalhistas verificados em desfavor das empregadoras. O labor das trabalhadoras foi caracterizado como em condições análogas à de escravizados.

4.2 O RECONHECIMENTO JURÍDICO DAS TRABALHADORAS NA ATIVIDADE DE EXPLORAÇÃO SEXUAL

7 Capacidade de parecer ou ser reconhecida como uma pessoa cisgênero.

O vínculo de emprego do proletariado do sexo foi caracterizado pelo encerramento dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, com a realização do labor por pessoa física, conforme se depreende do relatório de fiscalização do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (DETRAE, 2023): todas as trabalhadoras eram pessoas físicas; somente poderiam prostituir-se em Uberlândia-MG se estivessem hospedadas em um dos alojamentos de “Uberlândia 1” e “Uberlândia 2”, o que era imposto pessoalmente às trabalhadoras, sendo seu labor nos pontos de prostituição fiscalizado *intuito personae*; a prestação de serviços de prostituição era exercida com habitualidade e rotina e integrava o núcleo de atividades do modelo de negócio de “Uberlândia 1”, “Uberlândia 2” e “Criciúma 1” e a própria dinâmica exploratória (com a cobrança de “diárias”) forçava o exercício do trabalho sexual todos os dias ou ainda em frequência habitual; a contraprestação pelo labor realizado vinha em forma de salário-utilidade (fornecimento de alojamento e, em alguns casos, uma refeição por dia), diretamente pelas empregadoras, e mediante pagamento em pecúnia de terceiros tal como no formato da remuneração via gorjetas; a fiscalização e organização da atividade de prostituição era exercida pelas empregadoras e seus prepostos, havia valores mínimos estipulados para os programas, fiscalização dos pontos de prostituição (incluindo sites dedicados ao agenciamento da prostituição), imposição de disciplina para o exercício da atividade laboral e conduta nos alojamentos, inclusive com atribuição de penalidades de multas (e, nos casos de “Uberlândia 1” e “Criciúma 1”, coação mediante grave violência física, moral e psicológica, valendo-se de abuso da hipervulnerabilidade das trabalhadoras e de abuso de poder empregatício, com trabalho forçado e servidão por dívida, restringindo a liberdade de autodeterminação das obreiras). Frise-se que a atividade de prostituição não é proibida nem criminalizada no Brasil. Observa o GEFM/MTE:

O objeto do contrato de trabalho é uma atividade humana, um conjunto de fazeres por parte do trabalhador. Assim, para se perquirir acerca da licitude do objeto do contrato de trabalho, é necessário que tal fazer, tal serviço prestado, seja lícito, não que a atividade empresarial o seja. Em outras palavras, não importa a atividade-fim do estabelecimento empregador, mas o serviço efetivamente desempenhado pelo obreiro.

Na empregadora “Uberlândia 1”, foram encontradas 21 pessoas sem registro (20 resgatadas e uma preposta da empregadora, não submetida às mesmas condições que as demais), na empregadora “Uberlândia 2”, foram encontradas quatro pessoas sem registro (nenhuma resgatada) e, na empregadora “Criciúma 1”, foram flagradas 14 pessoas sem registro (12 resgatadas e duas prepostas da empregadora, não submetidas às mesmas condições que as demais).

Observe-se que o reconhecimento jurídico – primeiro à relação de trabalho e depois à de emprego e todos seus consectários legais – é uma resposta totalmente amoldada aos institutos hoje existentes no ordenamento legal brasileiro, notadamente nos termos do que prescrevem os arts. 2º e 3º da CLT e, conforme fundamentação exposta ao norte, pelo prisma da autodeterminação, respeito aos direitos sexuais e dignidade da pessoa humana.

Trabalhadores resgatados e vítimas de estigmas violentos e discriminatórios, como no caso de pessoas LGBTQIAP+, que, em grande número, são herdeiros históricos das desigualdades sociais perpetradas no Brasil, marginalizados e destinatários de *status* de verdadeira subcidadania pela legislação brasileira, que, mesmo após o escravismo, seguiu estruturalmente institucionalizando discriminações que impediram e, em alguns casos, ainda impede o acesso de direitos, ainda são os que mais precisam dos sistemas de proteção institucional/jurídico.

No sistema capitalista, os que mais sofrem são os que mais precisam do anteparo do Direito do Trabalho e, em alguma medida, toda classe trabalhadora também dele necessita para sobreviver em condições mínimas de liberdade, equidade, dignidade, segurança e sem discriminação, com respeito à autodeterminação fundamental a todos seres humanos.

Nesse sentido, a luta por reconhecimento das identidades de gênero e direitos sociais/trabalhistas para a população LGBTQIAP+ (inclusive o reconhecimento das relações de emprego dentro da prostituição, quando encerrados os requisitos fático-jurídicos para isso) plasma-se como parte de um conflito social e situa-se como ponto fundamental na garantia de um trabalho digno/decente, caracterizado como direito fundamental do trabalhador e alicerçado no respeito aos direitos trabalhistas definidos como principais pela OIT, como liberdade sindical, possibilidade de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação, erradicação de todas as formas de trabalho forçado e infantil, e existência de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Ademais, em uma acepção e fundamentação filosófica do que já se traçou até aqui, conforme ensina Axel Honneth (2009, p. 155), existe uma gramática moral dos conflitos sociais que precisa ser investigada normativamente e situa a luta por reconhecimento em três padrões intersubjetivos: amor (relações primárias), direito (relações jurídicas) e solidariedade (comunidade de valores). O autor recorre a um extenso estudo, localizado na chamada escola de Frankfurt, que transcorre precipuamente pelas perspectivas primárias acerca do conceito de reconhecimento em Aristóteles e Hobbes, passando por Hegel (em seu sistema de eticidade) e Mead, fazendo a necessária transição da concepção da filosofia social para a psicologia social.

Honneth (2009, p. 159) articula por relações amorosas (amor e amizade) as ligações emotivas fortes entre poucas pessoas, como um processo de reconhecimento recíproco, a partir das primeiras relações objetais entre bebê e a figura materna e objetos transacionais (com base na teoria psicanalítica de Winnicott). Põe em perspectiva o processo de amadurecimento na primeira infância, com uma simbiose “quebrada pela individuação recíproca” entre a criança e a figura materna⁸ (suficientemente boa) e realiza análises de como a estrutura comunicativa faz do amor uma relação particular de reconhecimento e “constitui o pressuposto psíquico do desenvolvimento de todas as outras atitudes de autorrespeito” (Honneth, 2009, p. 177). Assim, das relações primárias bem-sucedidas adviriam uma aceitação cognitiva da autonomia do outro e uma autoconfiança individual, que seriam condição *sine qua non* para a participação autônoma na vida pública.

Em termos de reconhecimento jurídico, há uma forma de reciprocidade especial, decorrente de um processo histórico “que submete as relações jurídicas às exigências de uma moral pós-convencional” (Honneth, 2009, p. 183). Honneth visita Kant, Schiller e Ihering para observar a amplitude semântica de “respeito” ao sujeito de direito, sendo uma acepção como jurídico e outra como estima social, mas “o fato de nós podermos reconhecer um ser humano como pessoa, sem ter de estimá-lo por suas realizações ou por seu caráter, constitui argumento teórico que lança uma ponte” entre todos os estudos. Também recorre a teoria do status dos direitos individuais fundamentais em Georg Jellinek, Robert Alexy e T. H. Marshall, na qual a ideia de igualdade assume o “significado de ser membro ‘com igual valor’ de uma coletividade política” (Honneth, 2009, p. 190), com igual direito a participar do processo democrático de formação da vontade. Nesse sentido, as pretensões jurídicas dos sujeitos tendem ao crescimento e com elas se ampliara também, historicamente, “o conjunto de todas as capacidades que caracterizam o ser humano constitutivamente como pessoa”, agregando à autonomia e autodeterminação a noção de formação cultural e segurança econômica, ou seja,

um sujeito é respeitado se encontra reconhecimento jurídico não só na capacidade abstrata de poder orientar-se por normas morais, mas também na propriedade concreta de merecer o nível de vida necessário para isso (Honneth, 2019, p. 193).

Assim sendo, as liberdades encontram uma crescente consideração jurídica não só no aspecto objetivo senão no aspecto social, em que a relação jurídica é universalizada para elastecer “a um círculo crescente de grupos, até então excluídos ou

⁸ O que modernamente já se entende como “função materna”, não necessariamente centralizada na figura da mãe, mas que circula dentro do constructo familiar.

desfavorecidos, os mesmos direitos que a todos os demais membros da sociedade”. A experiência do desrespeito ou o reconhecimento negado “representam conflitos em torno da ampliação tanto do conteúdo material como do alcance social do status de uma pessoa de direito” (Honneth, 2009, p. 194). Entende, então, o referido autor que a capacidade de possuir direitos individuais oponíveis dota o sujeito da capacidade de poder pôr suas pretensões e constituir a noção de autorrespeito.

Axel Honneth (2009, p. 204) ainda demonstra as condições das transformações sociais que possibilitaram que os valores axiológicos que uma sociedade assumia como seus se estratificassem de maneira hierárquica, levando a coletividade a estratificar também, verticalmente, os campos de tarefas sociais de acordo com sua suposta contribuição para a realização dos valores centrais dessa sociedade e como essa noção, antes atribuída à honra, “migra para a relação jurídica reformada, onde alcança validade universal com o conceito de ‘dignidade humana’”.

Já a solidariedade está relacionada a “relações sociais de estima simétrica entre sujeitos individualizados”, que significa “considerar-se reciprocamente à luz de valores que fazem as capacidades e as propriedades do respectivo outro aparecer como significativas para a práxis comum” e “todo sujeito recebe a chance, sem graduações coletivas de experienciar a si mesmo, em suas próprias realizações e capacidades como valioso para a sociedade”, chance esta não maculada pelo desrespeito (Honneth, 2009, p. 209). Não se trata apenas de tolerar o outro, mas o genuíno interesse por sua singularidade, pois apenas “na medida em que cuido ativamente de que suas propriedades, estranhas a mim, possam se desdobrar, os objetivos que nos são comuns passam a ser realizados” (Honneth, 2009, p. 211). Trata-se de respeitar a igualdade, valorizando as diferenças subjetivas.

O referido autor, por fim, analisa como as ações de violação, privação de direitos e a degradação afetam a identidade pessoal e se consubstanciam em uma experiência de desrespeito que lesa as pessoas na “compreensão positiva de si mesmas, que elas adquiriram de maneira intersubjetiva”, capaz de “desmoronar a identidade da pessoa inteira” como já demonstrado pelas categorias acima relacionadas de amor, direito e solidariedade (2009, p. 213). Honneth (2009, p. 216) chama a atenção para a forma de desrespeito primária ligada às experiências de maus-tratos corporais (como na tortura ou na violação), passando também, em segundo plano, pelas experiências de rebaixamento que afetam o autorrespeito moral, uma violência psíquica (mas que também pode chegar às vias de fato, ressalte-se), infligida a uma pessoa pelo fato de ela estar estruturalmente excluída do gozo de determinados direitos dentro da sociedade.

Um último tipo de rebaixamento categorizado diz respeito à depreciação de modos de vida ou crença (individuais ou coletivos), em que a “honra”, “dignidade” ou “status”

são atingidos mediante a degradação valorativa de certos padrões de autorrealização, gerando o corolário de tais pessoas não poderem referir à condução de sua vida como detentoras de um significado positivo no interior de uma coletividade, implicando perda da capacidade de entender a si como “um ser estimado por suas propriedades e capacidades características”, o que o campo de estudos sobre os processos de escravização chama de morte social e, em termos de verificação de uma degradação cultural, é chamado de vexação (Honneth, 2009, 218). Conclui, ainda, que “as reações negativas que acompanham no plano psíquico a experiência de desrespeito podem representar de maneira exata a base motivacional afetiva na qual está ancorada a luta por reconhecimento” (Honneth, 2009, 219 e 220).

Nesse sentido, a discriminação social a que estão sujeitas as mulheres trans e travestis, especialmente na atividade laboral de prostituição, notadamente quando não caracterizado juridicamente o vínculo de emprego que lhes seria devido pelo encerramento dos requisitos fático-jurídicos pertinentes, bem como a questão da falta de reconhecimento de suas identidades de gênero e subjetividades divergentes da normatividade vigente, atrai a dimensão do desrespeito capaz de afetar essas pessoas, trazendo experiências de bloqueios, angústias e inibições psíquicas, inviabilizando o processo de “realização espontânea de metas de vida autonomamente eleitas” (Honneth, 2019, 273).

Assevera, ainda, Honneth (2019, 277) que a autorrealização “depende do pressuposto social da autonomia juridicamente assegurada”, e “a relação jurídica moderna só pode entrar na rede intersubjetiva de uma eticidade pós-tradicional”, cujos padrões de reconhecimento do direito adentram inclusive “o domínio interno das relações primárias, porque o indivíduo precisa ser protegido do perigo de uma violência física, inscrito estruturalmente na balança precária de toda ligação emotiva”, que possibilita a integridade pessoal e influencia nas condições da solidariedade “pelo fato de estabelecer limitações normativas a que deve estar submetida a formação de horizontes de valores fundadores da comunidade”.

Negar reconhecimento jurídico às relações empregatícias quando presentes seus elementos constituidores é assumir uma posição de revitimizar sujeitos, dar continuidade a situações de desrespeito, propiciar que a marginalização social se perpetue e haja a manutenção do status de uma estima social desprestigiada, consubstanciando-se em verdadeira omissão/violência estatal. Tais condições de falta de reconhecimento acabam por expor ainda mais as trabalhadoras do sexo a situações de superexploração do trabalho.

Em reflexões sobre o tema de violência estatal, Bourdieu (1996, p. 91) nos traz o entendimento de que o Estado concentra diversos tipos de capital (econômico, simbólico, cultural, de força física, de informação) e, por essa conjugação de poderes, consegue ser verdadeiro garantidor de direitos e acessos, atingindo seus cidadãos de forma objetiva e em sua subjetivação.

Entretanto, em Michel Foucault (2018, p. 39), extrai-se a denominação de uma gestão de biopolítica estatal, para *fazer viver e deixar morrer*. Nesse cenário, subjetividades divergentes são consideradas ameaças, caso não docilizadas, sendo alvo de marginalizações sociais. Não à toa, determinados corpos (geralmente racializados, gênero divergentes, LGBTQIAP+, moradores de periferias...) são mais frequentemente vítimas da violência estatal/policial, com violência física ou ainda mediante violências simbólicas traduzidas pelas discriminações “estruturais” do Estado. A marginalização e subcidadania por não conformidade servem ao Estado Neoliberal e a ele cabe determinar quem terá, ou não, condições de viver ou morrer, em uma bio-necropolítica. A isso Achille Mbembe (2018, p. 38) chama de necropolítica.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi investigar em que medida as ações da Inspeção do Trabalho contribuem para o reconhecimento jurídico de mulheres transgêneros e travestis que são exploradas sexualmente, especificamente em condições análogas às de escravizados, com base na análise da “Operação Libertas”. Partindo da hipótese de que, em razão de suas atribuições legais, a Inspeção do Trabalho é um dos principais instrumentos de combate à coisificação do ser humano decorrente da superexploração do trabalho em condições análogas às de escravizados, de efetivação de direitos fundamentais trabalhistas e de promoção da igualdade de oportunidade no trabalho de grupos vulnerabilizados, o exercício da atividade de prestação de serviços sexuais por pessoas transexuais e travestis é o lócus social adequado, sob uma perspectiva interseccional, para a atuação da Inspeção do Trabalho como meio de reconhecimento jurídico dessas trabalhadoras.

Estigmas e estereótipos que marcam profissionais do sexo e pessoas transexuais e travestis convergem para colocar essas trabalhadoras sob múltiplas opressões que agudizam a sua condição de vulnerabilidade, circunstâncias que ficaram retratadas na pesquisa apresentada na introdução, com pessoas transgênero em São Paulo. A despeito de o exercício da prostituição ser uma atividade lícita no Brasil, prevista na CBO desde 2002, essa atividade ainda é marginalizada socialmente. Sejam questões religiosas, sejam culturais, a hegemonia de valores morais dificulta à categoria a fruição de direitos fundamentais trabalhistas. Essa situação se evidencia, por

exemplo, pelos tipos penais de casa de prostituição (art. 229 do CP) e rufianismo (art. 230 do CP), que, em uma interpretação tradicional, retira das profissionais do sexo a possibilidade do reconhecimento de relação de trabalho subordinado e, conseqüentemente, a proteção social ampliada nos moldes estabelecidos pelo art. 7º da Constituição Federal.

No entanto, conforme se analisou, negar a possibilidade de atividade empregatícia no exercício da prostituição é negar aos trabalhadores e trabalhadoras a possibilidade de autodeterminação de sua vida e de seus corpos, portanto a própria dignidade. Desse modo, esta pesquisa se alinha às teorias contemporâneas no sentido de que os ilícitos penais, considerando uma hermenêutica jus-humanista, só devem ser caracterizados pelo vício de consentimento e superexploração, e não pelo simples exercício profissional como expressão de autodeterminação sexual.

O exercício da prostituição de forma subordinada, mediada pelo vínculo de emprego e seus consectários legais, tem um caráter emancipatório na medida em que a esse tipo de relação de trabalho, em nosso ordenamento jurídico, se confere maior proteção, representando uma dignidade no trabalho, ou seja, a realização de trabalho digno/decente.

A ausência da ação estatal – fiscalizadora e regulamentadora – em atividades como as de prostituição fere, a um só tempo, entre outros, o direito à liberdade, à igualdade, à autodeterminação sexual, à livre disposição do próprio corpo, à liberdade de trabalho e à proibição de qualquer tipo de discriminação (Muçouçah, p. 187), bem como expõe esse proletariado à superexploração, como nas condições análogas às de escravizados. A entrevista realizada com o Auditor Fiscal do Trabalho Magno Riga demonstrou que, desde 2010, a atuação da Inspeção do Trabalho vem crescendo no combate à superexploração do trabalho configurado nas formas análogas às de escravizados de profissionais do sexo. Tem sido, desde então, um caminho de aprendizado e construção de estratégias e saberes acerca das características materiais dessa atividade, que vem permitindo diferenciar o exercício da atividade em um contexto de exploração capitalista ou de escravização contemporânea.

Nesse aspecto, a Inspeção do Trabalho no Brasil segue sua atribuição legal de proteger os trabalhadores no exercício da atividade laboral, realizando o resgate das trabalhadoras do sexo que, no âmbito da Operação Libertas, estavam sendo submetidas a condições análogas às de escravizados, determinando o pagamento de verbas contratuais e rescisórias, emitindo guias de seguro desemprego e oficiando órgãos governamentais participantes do Sistema Único de Assistência Social para o acompanhamento das resgatadas e orientação jurídica, principalmente quanto à mudança de nome no registro civil. Ademais, a Inspeção do Trabalho também realiza

um reconhecimento pioneiro, ao constatar que, em determinadas circunstâncias, apesar de não haver condições que levassem à conclusão pela superexploração em condições de escravidão contemporânea, havia a possibilidade-necessidade de constatar o vínculo de emprego daquelas trabalhadoras do sexo, atraindo para as obreiras direitos típicos da relação de emprego, como direito à assinatura da CTPS, depósitos de FGTS, recolhimentos previdenciários, pagamento de verbas rescisórias, entre outros.

Avalia-se que enxergar a relação de emprego, quando reunidos seus requisitos, dentro do âmbito do trabalho sexual e realizar seu reconhecimento jurídico atribuí às trabalhadoras, em especial às mulheres trans e travestis, maior segurança e possibilidade de constituir um “sentimento do próprio valor” e “autorrespeito”, no sentido do que Honneth (2019) sugere como “estado pós-tradicional de solidariedade social”. Não se pode esperar e aceitar que determinados sujeitos, em detrimento de outros, sejam expostos a violências, discriminação e impossibilidade de acesso a direitos. A falta de reconhecimento expõe ainda mais as trabalhadoras do sexo a situações de superexploração do trabalho e reforça os pressupostos de realização de uma absurda necropolítica.

REFERÊNCIAS

BENEVIDES, Bruna G; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim (org.). **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020**. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2021. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>.

Acesso em: 3 jun. 2023.

BOLZON, Andrea e VASCONCELOS, Marcia. **Trabalho forçado, tráfico de pessoas e gênero: algumas reflexões**. In: Dossiê: Gênero no Tráfico de Pessoas, Cad. Pagu (31), 2008. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cpa/a/wZMLq7N9L6fdCrcqQnNcLRB/?lang=pt#> Acesso em: 14 jul. 2023.

BOLZON, Andrea e VASCONCELOS, Marcia. **Trabalho forçado, tráfico de pessoas e gênero: algumas reflexões**. In: Dossiê: Gênero no Tráfico de Pessoas, Cad. Pagu (31), 2008. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cpa/a/wZMLq7N9L6fdCrcqQnNcLRB/?lang=pt#> Acesso em: 14 jul. 2023.

BOURDIEU, Pierre. **Razões Práticas: Sobre a Teoria da Ação**, Campinas, SP: Papirus, 1996.

CEDEC – Centro de Estudos de Cultura Contemporânea. **MAPEAMENTO DAS PESSOAS TRANS NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO: Relatório de Pesquisa.** São Paulo, 2021. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf. Acesso em: 31 ago. 2023.

DETRAE. **Relatórios de Fiscalização da Operação Libertas.** Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2023.

FOUCAULT, Michel. **O nascimento da biopolítica.** Lisboa: Edições 70, 2018.

GONÇALVES, Victor Eduardo Rios. **Curso de Direito Penal – v. 2, 6. ed. –** São Paulo: SaraivaJur, 2022.

GUERRA, Débora Antoniazi Del; MAIOR, Jorge Luiz Souto; IZIDORO, Leila Giovana; COSTA, Mariana Benevides da; CUNHA, Paulo Fernando Nogueira; VIEIRA, SARAH R. **A História das Mulheres no Brasil Colonial.** In: MAIOR, Jorge Luiz Souto (org.) e VIEIRA, Regina Stela Corrêa (org.). **Mulheres em Luta: A Outra Metade da História do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

HONNETH, Axel. **Luta por Reconhecimento: A Gramática dos Conflitos Sociais.** Trad. Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2009.

MATOS, Saulo Monteiro Martinho de. **Dignidade Humana, Humilhação e Forma de Vida.** Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 10, n.03, 2019, p. 1863-1888.

MBEMBE, Achille. **Necropolítica.** 2. ed. São Paulo: n-1, 2018.

MOTT, Luiz. **História cronológica da homofobia no Brasil: das capitânicas hereditárias ao fim da Inquisição.** In: MAIOR, Paulo Souto (org.) e QUINHALHA, Renan (org.). **Novas fronteiras das histórias LGBTI+ no Brasil.** São Paulo: Ed. Elefante, 2023.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Trabalhadores do sexo e seu exercício profissional: delimitações entre as esferas penal e trabalhista.** São Paulo: LTr, 2015.

ROCHA, Larissa Medeiros. **Direitos dos Trabalhadores LGBT: ações essenciais para promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

RODRIGUES, Thaís de Camargo. **Tráfico Internacional de Pessoas Para Exploração Sexual.** São Paulo: Saraiva, 2013.

ROSTON, André Espósito e QUADROS, Bruna Carolina. **Violações de Direitos Fundamentais e Vulnerabilidades das Profissionais do Sexo: Aspectos Visibilizados pela “Operação Cinderela”**.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal De 1988**. 5ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2007.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. 3ª edição. Belo Horizonte: Fórum, 2020. Edição Kindle.

SILVA, João Victor Marques da. **A Invisibilidade do Racismo no Direito do Trabalho**. Revista Democracia e Mundo do Trabalho em Debate, 23 ago. 2020. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/a-invisibilidade-do-racismo-no-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 19 set. 2022.

SILVA, Vanessa Rodrigues. **“Escravidados livres”:** crítica ao discurso jurídico sobre a história do direito do trabalho a partir da representação historiográfica do trabalho escravo. 2015. Monografia de Graduação (Bacharelado em Direito). Universidade de Brasília. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/11155/1/2015_VanessaRodriguesSilva.pdf. Acesso em: 27 abr. 2023.

VIRGÍNIO, Jamile Freitas. **“Trabalho escravo e Exploração Sexual Forçada: uma análise sob o enfoque justralhista”** (2019). In: BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andréia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa dos (org.). *Atualidades e tendências: do direito e processo do trabalho*. Salvador: JusPODIVM, 2019. v. 2. ISBN 9788544224120.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos** [recurso eletrônico]. Robert K. Yin; [tradução: Cristhian Matheus Herrera]. – 5. ed. – Porto Alegre: Bkman, 2015.

YOGYAKARTA, **Princípios Sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos Em Relação À Orientação Sexual E Identidade De Gênero**. Tradução Jones de Freitas. jul. 2007. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 19 jul. 2023.

Data de submissão: 27/09/2023

Data de aprovação: 12/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Dignidade humana: “Crias de família” e o direito de não ser humilhada

Human dignity: “Riverside children” and the right not to be humiliated

Alana dos Santos Valente

Advogada; Pós-Graduada em Direito Civil pela PUC/MG; Mestranda do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Pará. <https://orcid.org/0009-0007-0976-6271>

Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães

Doutora em Ciências Sociais com ênfase em Sociologia pela Universidade Federal do Pará – UFPA. Professora da Faculdade de Direito e do Programa de Pós-graduação em Direito do Instituto de Ciências Jurídicas da UFPA. Pesquisadora da Clínica de Enfrentamento ao Trabalho Escravo da UFPA. <https://orcid.org/0000-0002-8835-7420>

RESUMO: O artigo objetiva, por meio de uma pesquisa bibliográfica e exploratória, discutir o trabalho doméstico de meninas do interior levadas para os grandes centros como “crias domésticas” como um modo de ocultação moderna do trabalho escravo. Ressalta-se que para além das próprias condições de trabalho que essas meninas executam, o resgate tardio, na fase adulta, reforça a condição de terem “vidas interrompidas”. Esses dois aspectos – condições de trabalho e resgate tardio – violam, separada e conjuntamente, a dignidade humana a partir do seu conceito como direito a não ser humilhada.

Palavras-chave: trabalho escravo, serviços domésticos, meninas, humilhação.

ABSTRACT: The article aims, through bibliographical and exploratory research, to discuss the domestic work of girls from the countryside taken to large cities as “domestic children” as a way of modern concealment of slave labor. It is noteworthy that in addition to the working conditions that these girls perform, late rescue, in adulthood, reinforces the condition of having “interrupted lives”. These two aspects – working conditions and

late rescue – separately and jointly violate human dignity based on its concept as “the right not to be humiliated”.

Keywords: slave labor, domestic services, girls, humiliation.

1. INTRODUÇÃO

A análise apresentada neste artigo parte de um fato que ainda persiste na sociedade brasileira, a saber, o deslocamento de meninas do interior, isto é, das pequenas cidades ou da zona rural – as chamadas “crias de família” – para as grandes cidades, em especial, a Capital, a fim de que possam “estudar” e ao mesmo tempo “ajudar” na casa da nova família que as recebe como sendo “quase da família”. O objetivo é discutir esse desenraizamento sob a ótica do trabalho escravo contemporâneo e, em consequência, da violação da própria dignidade humana, adotando-se aqui a discussão feita por Matos (2019) quanto ao direito de não ser humilhada. Essa categoria utilizada por Matos (2019) é uma forma de abordar a noção de dignidade destituída de conotação metafísica. Desse modo, a violação da dignidade ocorre quando a pessoa é exposta à situações de humilhação, como é o caso das meninas vindas do interior e exploradas diuturnamente por meio do trabalho doméstico.

Discutir trabalho escravo pressupõe desde logo um alerta no sentido de que, como frisa Mesquita (2016), “a imagem do negro, acorrentado e submetido às senzalas não corresponde à vítima do trabalho escravo contemporâneo”. Há diversas formas de caracterização do trabalho escravo no Brasil, de acordo com a legislação que rege a matéria. Este artigo não tem a pretensão de fazer esse tipo de análise. Para isso, inclusive para explicitação detalhada da legislação nacional e internacional, sugere-se a leitura do trabalho de Mesquita (2016).

O artigo, portanto, fazendo um levantamento bibliográfico e análise dessas referências, como viés metodológico, tem seu início com a apresentação do processo de deslocamento dessas meninas – “crias de famílias” – do interior para os grandes centros, introduzidas nas novas famílias, passam a ser submetidas à condição de trabalho escravo contemporâneo. A aceitação social dessa prática é uma forma de ocultação do trabalho escravo que viola diversos direitos dessas meninas que, em regra, se estende pela vida toda.

Em seguida, o texto concentra-se nas diversas fases da vida dessas mulheres – infância, adolescência, vida adulta e velhice – que são afetadas pela condição de

trabalho escravo, e como um resgaste tardio (quando ocorre) compromete toda a existência dessas mulheres. O estágio final, que é a velhice, é o ponto de culminação de um longo processo de violência sofrido por essas mulheres majoritariamente negras domésticas¹. E nessa última fase, o sofrimento é mais intenso pois se dão conta que não possuem mais vínculos familiares, que foram rompidos ainda na infância. Como não tinham quaisquer direitos assegurados, na velhice ficam expostas às mais diversas vulnerabilidades, uma vez não possuem mais as condições físicas de outrora para exercer qualquer atividade laboral.

A violação da dignidade humana, nem tanto como bem jurídico tutelado pela normal penal do art. 149 do CP, mas como princípio fundamental analisado sob a perspectiva de Matos (2019), é desenvolvida como “direito de não ser humilhada”. E, nessa terceira parte, o texto debruça-se sobre vários aspectos tidos como humilhantes nesse processo que perpassa a vida dessas mulheres no trabalho doméstico.

2. “CRIAS DE FAMÍLIA” COMO OCULTAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

Não é difícil estabelecer uma relação direta entre as “crias de família” e a escravidão que imperou no Brasil durante quase quatrocentos anos. Mesmo depois da “abolição” da escravidão, as diversas formas de trabalho escravo no país ainda persistem. Recentemente, o Ministério Público do Trabalho (Câmara dos Deputados, 2023), durante audiência na Comissão de Direitos Humanos na Câmara, apresentou números alarmantes do trabalho escravo no Brasil.

Dois fatos sobressaem-se das informações prestadas pelo MPT, o primeiro é que o trabalho escravo contemporâneo no Brasil existe em todo o território nacional, e não há uma exclusividade de região ou de segmento econômico. O segundo é que no primeiro trimestre de 2023, levando-se em conta os últimos quinze anos, os números foram recordes quanto à ocorrência de trabalho escravo, a saber, o resgate de 918 pessoas em condições degradantes de trabalho de janeiro a 20 de março, número recorde em um primeiro trimestre nos últimos 15 anos.

As origens dessas práticas e desses números não estão muito distantes da nossa história; ao contrário, estão enraizados no passado de escravidão e permanecem nas mais diversas regiões e atividades econômicas. Teixeira (2021, p. 27) registra que o tráfico de mulheres negras para o Brasil não se dava apenas para o trabalho braçal em

¹ É bem verdade que, em se tratando de trabalho doméstico, o que prevalece é a condição de pobreza muito mais do que a raça. Mas, no Brasil, pobreza e raça estão entrelaçadas historicamente, ou seja, a pobreza atinge os negros muito mais que qualquer outro segmento. Então, o artigo vai se reportar a “mulheres negras” quando se referir a essas mulheres em condição de trabalho (doméstico) escravo contemporâneo.

lavouras, mas também para o trabalho doméstico nas casas dos senhores na condição de amas de leite e mucamas.

Nascimento e Prudêncio (2020) corroboram esse entendimento quando afirmam que foi o pensamento colonial que produziu a imagem da mulher negra e do homem negro vinculando-os a trabalhos manuais. Os negros teriam nascido para executar trabalhos servis que exigem força. E a mulher negra nasceu “para ser mucama, ama de leite, cozinheira, arrumadeira, lavadeira, costureira dentre outros, possuindo para isso dotes inatos, ao contrário do branco que, nessa visão, nasceu para mandar, gerenciar e dominar” (Nascimento; Prudêncio, 2020).

A expressão “crias de família” decorre do texto de Motta-Maués (2012) onde a autora se reporta à “colocação” de crianças, originárias do interior do Estado do Pará para a Capital – Belém/PA, por pais ou responsáveis, sob o pretexto de cuidado e educação, mas, que, de fato, são levadas “para ‘ajudar’ nas tarefas domésticas, ou, como muitas vezes aparece na declaração do interesse da família em receber a criança, para ‘brincar’ com as crianças da casa – as chamadas ‘crias de casa família’, ou simplesmente ‘crias’.” (Motta-Maués, 2012). Essa é uma prática que ainda se reproduz submetendo essas meninas a condições de trabalho escravo contemporâneo.

Sob o pretexto de “educar” ou de “ajudar” ou de “brincar” com outra criança, essas famílias, quase sempre de mais elevada condição social, buscam ocultar o trabalho escravo a que essas meninas são submetidas. O que se dá é uma verdadeira exploração dessas meninas por jornadas exaustivas, ausência de salário (ou pagamentos pífios), exclusões de rotinas e espaços, privadas até mesmo de alimentação digna. O que se dá é uma verdadeira exploração dessas meninas em decorrência do trabalho prestado com jornadas exaustivas, ausência de salário (ou pagamentos pífios), exclusões de rotinas e espaços, privadas até mesmo de alimentação digna. Tem razão Lopes em afirmar de modo categórico:

O empregado doméstico não é parte da família. Ainda que deva ser tratado com a lhanza necessária a qualquer ambiente de trabalho, ele presta serviços à família e sua profissão não o distingue dos demais empregados na cidade. Há uma demanda cotidiana das atividades que eles realizam por força de um contrato e não pelo prazer de servir. (Lopes, 2011).

Não há, portanto, a integração dessas meninas à família, o que efetivamente ocorre é o ocultamento do trabalho escravo contemporâneo. Tais famílias não querem pagar uma empregada doméstica de acordo com o que a legislação trabalhista assegura, e fazem uso dessa forma espúria de exploração do trabalho infantil.

Há uma aceitação por uma parcela da sociedade quanto a essa prática (Cal, 2015), apesar das diversas campanhas e ações contra a exploração do trabalho infantil. A mesma autora recorda que na história do país as filhas de escravos frequentemente eram levadas para a casa dos senhores para trabalhos domésticos. Trabalhar nessa função era aprender. Essa ideia ainda persiste, pois as meninas são trazidas não para “educar”, “ajudar”, “brincar”, mas principalmente “aprender”, isto é, portar-se como uma pessoa da cidade. Aprender especialmente o trabalho do cuidado que prolonga pelos anos de sua existência.

Essa aceitação também existe por parte da família de origem dessas meninas. Mas as causas são outras. Como enfatiza Dutra (2007, p. 59), é o cenário de desigualdade social e a miséria, “que leva os pais a entregarem uma filha para trabalhar em casa de terceiros, para não a ver passar pelo sofrimento da fome”. As condições sociais adversas em que vivem essas famílias produzem nelas uma “aceitação”, uma “justificação”, uma “legitimação”, levando as famílias e as próprias meninas a fazerem de conta que não veem o que está ocorrendo em termos de violação de direitos. É um tipo de pensamento mais ou menos assim: ruim aqui, pior lá.

E, assim, o processo de violação de direitos e de perpetuação do trabalho escravo prossegue, não raras vezes, durante toda a vida dessas meninas e dessas mulheres. Vidas perdidas em razão do trabalho escravo contemporâneo a que são submetidas. O resgate, por quaisquer razões, quando ocorre de modo tardio inviabiliza a existência no pleno gozo dos direitos como pessoa, pois, ainda que o resgate ocorra, as sequelas físicas e psicológicas perdurarão. Dutra consigna que a situação dessas meninas:

(...) fica ainda mais comprometida com as agressões morais (que atingem a integridade psíquica), uma vez que interrompem bruscamente o processo evolutivo e maturacional da construção da identidade das meninas, cuja estruturação de sua personalidade ocorre por meio das vivências no espaço do trabalho doméstico, resultando em novas referências, novos valores e novos comportamentos. A convivência nesse ambiente desfavorável promove desorganização em diversos campos (geográfico, comportamental e psicológico), resultando na redução da autoestima e da autoimagem, pois a relação estabelecida entre a empregadora e a menina fundamenta-se em atitudes que desconsideram a singularidade cultural e social da trabalhadora, interferindo de maneira prejudicial na estruturação de sua personalidade. (Dutra, 2007, p. 94).

Há um comprometimento da vida dessas meninas em razão dos processos de violação de direitos que sofrem desde sua saída da família de origem passando pelas diversas fases do processo de violência decorrente do trabalho escravo. A mulher negra, que

constitui a expressiva maioria das trabalhadoras domésticas, em especial aquela que corresponde à figura da “mãe preta” é, segundo Teixeira (2021, p. 61), “a trabalhadora doméstica ideal nos processos de seleção de trabalhadoras domésticas, além de sofrer mais intensamente com a solidão da mulher negra”. A solidão a que se refere Teixeira, certamente, será mais sentida na velhice.

3. RESGASTE TARDIO E VIDAS INTERROMPIDAS

Embora num tom um tanto quanto romantizado, a Folha de São Paulo (2023a) publicou recentemente matéria fazendo o registro de mulheres negras que enfrentam a semiescravidão – um conceito, diga-se de passagem, questionável dadas as próprias condições de violação de direitos e, portanto, caracterizadoras de trabalho escravo – como domésticas e, ainda assim, chegam à faculdade e viram poetisas.

Na matéria dois aspectos chamam a atenção: primeiro, os relatos de condições de trabalho extremamente precário que resultam na negação de direitos; segundo, e é esse o aspecto que merece destaque para os fins deste artigo, a desigualdade racial no envelhecimento na medida em que para os negros em geral, e para essas mulheres negras em particular, a velhice é mais difícil em comparação às demais pessoas não negras da sociedade, pois a velhice dessas mulheres negras representa um acúmulo de desigualdades impostas pelo racismo.

Essa condição da velhice de mulheres negras apenas reflete o que se dá ao longo da vida delas. No Brasil, as pessoas negras têm menos acesso às políticas públicas em geral, a serviços de infraestrutura, habitação, e, quando ocupam postos de trabalho, são-lhes reservadas as profissões e ocupações de menor prestígio e menores salários como afirmam Theophilo, Rattner e Pereira (2018). Ainda segundo esses autores, várias vulnerabilidades afetam as pessoas negras no país, e essas vulnerabilidades e marcadores “podem ser vistos como determinantes sociais da saúde”.

A velhice é o momento em que as mulheres negras deveriam, como se espera em relação a todas as pessoas, ter a acolhida dos serviços públicos de saúde e previdência, dentre outros. Contudo, o que se dá é exatamente a culminação de um processo de violência e de exclusão, pois ou essas mulheres padecem sem saírem da degradação das condições de trabalho, ou se resgatadas, os efeitos de tais condições refletir-se-ão inexoravelmente na velhice.

Desde a situação das mulheres negras escravizadas que eram forçadas à exploração e ao trabalho em favor do proprietário (branco), até os dias atuais, em que essas mesmas mulheres ocupam posições de trabalho assemelhado ao trabalho escravo – o

trabalho escravo contemporâneo – sob condições degradantes, jornadas exaustivas e baixos salários, dentre outras, são elas submetidas às mais diversas formas de violência, a castigos físicos tantas vezes, à violência psicológica, que lhes atravessa a infância, a adolescência, a vida adulta e atinge em cheio as que conseguem chegar à velhice, mesmo para aquelas submetidas ao trabalho doméstico, considerado “mais ameno”. (Castilho; Nunes, 2021).

Esse tipo de trabalho escravo contemporâneo encontra suas raízes na escravidão que se perpetuou neste país por quase quatrocentos anos. Essas mulheres sofrem o que Cal (2015) chama de “afastamento da convivência familiar e comunitária”, além dos “impactos que a mudança para a grande cidade gera na vida de crianças e adolescentes”. Há aqui dois fatores importantes nesse processo de interrupção da vida (digna). A convivência familiar e comunitária, pois essas meninas são retiradas do seio de suas próprias famílias, abandonando mãe, pai, irmãs e irmãos, e também sua comunidade, a vizinhanças, as amigas.

Além disso, o deslocamento para os grandes centros², a cidade grande, impede, dadas as próprias condições de falta de acesso a dinheiro e meios de transporte, que essas meninas mantenham contato frequente com sua família e comunidade. O resultado disso é que elas sofrem um processo de desenraizamento, de deslocamento, de deterioração de sua identidade familiar e comunitária.

A vida dessas mulheres é interrompida e recortada por sentimentos diversos. Um desses sentimentos é a ambiguidade quanto ao seu real lugar na família que a explora. Isso porque há uma proximidade física, na medida que vivenciam a intimidade dessa família, mas ao mesmo tempo não tratadas como membro, não estão em uma relação simétrica com os filhos, não recebem tratamento respeitoso e de cuidados como a educação formal. Retomando a referência a Teixeira (2021, p. 61), quando se reporta à solidão da mulher negra trabalhadora doméstica, este é um aspecto pouco considerado nas abordagens sobre o trabalho escravo contemporâneo dessas mulheres.

O isolamento num espaço próprio, e minúsculo da casa, às vezes o espaço do banheiro, ou os armários do banheiro servindo de guarda-roupas, e a privação do contato real e

2 Teixeira faz referência a essa prática no Nordeste do país e à precariedade das condições de trabalho e de salário: “Mesmo num contexto em que já havia regulamentação do trabalho doméstico assalariado, muitas dessas meninas no início de sua jornada não recebiam pelo trabalho. Havia uma troca de trabalho por moradia e alimentação precárias. Essas constatações são reforçadas pelo texto ‘Os desafios do passado no trabalho doméstico do século 21: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua’, publicado no site do Ipea em 2019. Um dos aspectos destacados no texto é o histórico de migração das meninas jovens do interior, principalmente do Nordeste, como já destacado, que as colocava em intensas práticas de exploração, bem como exposição a assédios sexuais e morais (...)”. (Teixeira, 2021, p. 43).

afetivo com os demais habitantes da casa geram nessas meninas o sentimento do abandono e da solidão que vai deteriorar sua própria identidade como pessoa.

A solidão é um dos aspectos que atingem essas meninas e mulheres. Há outros modos de atingimento da condição de pessoa. As meninas “crias” sempre ocupam no ambiente de casa a condição de subalternidade em relação a todos os demais habitantes da casa, incluindo as outras crianças. Isso reitera o sentimento de ambiguidade já referido, porque “fazer parte da família” acaba justificando o não pagamento de salário ou o pagamento de um valor irrisório, e “não ser da família” evidencia-se, por exemplo, nos momentos de lazer (Cal, 2015).

O resgate veiculado pela mídia em operações de órgãos públicos encarregados de fiscalizar as condições de trabalho não alcançam, via de regra, o ambiente familiar. Essas meninas “crias de família” estão entranhadas nos espaços dos lares. Os espaços em que as operações de resgate ocorrem são fazendas, vinícolas, dentre outros e no ambiente doméstico só ocorrem quando há denúncias robustas. Como há uma certa tolerância social com a prática de explorar meninas no trabalho doméstico, as denúncias não são frequentes. Parece não haver interesse em se investigar e resgatar essas meninas que são exploradas e violadas na sua dignidade.

Quando o resgate ocorre, quase sempre se dá por razões fortuitas. A menina resolve sair porque arranhou um casamento, engravidou e a família não mais a aceita, e assim por diante. Soares (2022) apresenta os dados de 2020 e 2021, quando foram realizadas operações para resgate de pessoas em condição de trabalho escravo. Foram 1.937 pessoas resgatadas. Minas Gerais ocupou o primeiro lugar; e, em segundo lugar Goiás, seguido de São Paulo e Pará. 89% dos resgatados estavam no trabalho agropecuário. Nas atividades urbanas, foram 210 pessoas resgatadas. E apenas 27 pessoas resgatadas no trabalho doméstico. Esse número (27) é significativo porque, certamente, não representa as pessoas que, efetivamente, vivem em condição de trabalho escravo doméstico. É essa dificuldade na fiscalização, em razão do trabalho ser realizado no ambiente privado, assim como no resgate que produz a interrupção da própria vida dessas mulheres.

Acrescenta-se a isso que a tolerância social em relação à prática de deslocar meninas do interior para o trabalho doméstico na capital, por vezes ocorre também entre atores jurídicos, como os intérpretes da norma, que têm o poder de interromper as formas de exploração a que são submetidas essas meninas. Uma situação emblemática a esse respeito, é o caso do desembargador de Santa Catarina que mantinha uma mulher em situação de trabalho escravo por vinte anos (G1, 2023).

Esse caso parece deixar claro que o judiciário brasileiro atua sob um filtro de gênero e raça que acaba legitimando as situações de exploração no trabalho doméstico. Após o resgate da trabalhadora, o desembargador não negou a situação de trabalho escravo, como que reivindicou o direito de tê-la de volta como se fosse sua propriedade, como o era no período colonial. De forma talvez não surpreendente, a corte suprema desse país, manteve a decisão prolatada pelo Superior Tribunal de Justiça que considerou que a trabalhadora viveu “como se fosse da família” e que, portanto, não havia indícios de trabalho escravo (Folha de São Paulo, 2023b).

As condições de trabalho (escravo) entrecortam a vida dessas mulheres negras subtraindo-lhes a existência digna em todas as fases desde a infância até a velhice. Daí o destaque dado neste artigo no sentido de que o resgate tardio tem como consequência inafastável a interrupção dessas vidas, pois não mais será possível restabelecer tais existências segundo o que se concebe como vida digna, ou o direito de não ser humilhada, conforme exposição que será feita no tópico seguinte.

4. O DIREITO DE NÃO SER HUMILHADA COMO UMA FORMA DE VIDA

As bases para a discussão do conceito de dignidade neste artigo estão no modo como é desenvolvida a ideia de “não ser humilhada” como uma das dimensões mais importantes do conceito contingente de dignidade humana, conforme exposto por Matos (2019). A crítica do professor volta-se contra aos problemas decorrentes das duas inclinações associadas ao conceito de dignidade humana na filosofia, a saber, a dignidade humana como conceito absoluto ou necessário e a dignidade humana vista a partir das associações com as características de independência, indisponibilidade e incomensurabilidade. Essas duas perspectivas resultam, ao fim e ao cabo, na seguinte ideia: “Porque os seres humanos possuem dignidade, vale o seguinte conjunto de direitos”.

Matos (2019) considera que essas duas inclinações apresentam sérios problemas que podem ser resumidos do seguinte modo: primeiro, existe a dificuldade de vincular um conceito absoluto que seria pertencente a todo ser humano, o que pressuporia uma imagem específica de ser humano. O primeiro desdobramento disso seria a própria exclusão de indivíduos que não possuíssem tais características; segundo, um conceito absoluto da dignidade humana prestar-se-ia a um modo secularizado e injustificado de autovalorização do ser humano ante os demais seres vivos.

A solução apresentada por Matos (2019), e que é seguida neste artigo, é a de que é necessário adotar-se um conceito contingente de dignidade humana, que partiria da seguinte ideia: “Para que os seres humanos possam viver em dignidade, vale o seguinte conjunto de direitos”. Nesse conceito contingente a dignidade passa a ser

associada a uma forma de vida que, a partir de um *status* jurídico num plano institucional, justificaria determinados direitos, sendo “o direito de não ser humilhada” uma das dimensões mais importantes.

É certo que existe vasta produção doutrinária, e jurisprudencial, no sentido de reconhecer a prática do trabalho escravo contemporâneo como violadora do princípio da dignidade da pessoa humana. Aliás, é este o bem jurídico tutelado pela norma do art. 149 do Código Penal em vigor. Mesquita (2016, p. 79-97) faz uma longa abordagem doutrinária e jurisprudencial da dignidade humana como bem jurídico tutelado. Para a referida autora, resta claro que, desde as modificações introduzidas pela Lei nº 10.803/03, que “todos os modos de execução que passaram a ser previstos expressamente pelo referido crime, constata-se violação direta ao principal atributo do ser humano, que é a sua dignidade” (Mesquita, 2016, p. 89).

A condição das meninas tidas como “crias de família” expressa várias formas de humilhação. Elas mesmas já são provenientes de um contexto social desfavorável no que se refere a condições de vida. São, quase sempre, do interior do Estado, de famílias desestruturadas, sem acesso a políticas públicas, vivem nas periferias e em condição de marginalização. Há uma afetação do próprio desejo dessas meninas. Elas passam a desejar o que não pertencem a elas, mas à família onde passaram a viver, e vivem sob a ameaça de que a família onde vivem pode lhes dar, mas também pode lhes retirar algo. Portanto, esse “praticamente da família” não lhes reserva espaço para a vida privada nesse novo ambiente familiar. (Nascimento; Prudêncio, 2020).

Para além da questão do desejo, os mesmos autores destacam outro aspecto de extrema relevância para a existência digna dessas meninas “crias e família” que a questão dos afetos. Segundo Nascimento e Prudêncio (2020), os afetos não são direcionados de modo aleatório a quem quer que seja. Os afetos nascem e ocorrem dentro de um contexto histórico e político específico. A família, o ambiente familiar, é um desses contextos. Contudo, a própria condição das “crias de família” lhes impede de ter um desenvolvimento (não se fala aqui nem em desenvolvimento pleno) desses afetos.

Não raras vezes, o que ocorre mesmo é o início de um processo de adoecimento psicológico em razão das várias formas de violência a que essas meninas são submetidas como a percepção de não pertencimento, as constantes acusações de furtos, as relações de mando, a violência sexual, dentre outros aspectos. Teixeira (2021, p. 57) registra que “há um clima de desconfiança” na relação entre empregadas e empregadoras, e que os “testes” de honestidade são comuns, que ocorrem, por exemplo, quando a patroa deixa algum dinheiro em notas espalhadas pela casa para aferir a honestidade da empregada.

A jornada exaustiva e as condições de humilhação constante a que são submetidas fazem com que as horas destinadas ao descanso não sejam suficientes para a recuperação do desgaste físico-psíquico. Isso produzirá ao longo do tempo impactos irreversíveis, físicos e psicológicos, na vida dessas mulheres (Soares, 2022).

Esse processo desaguará na velhice. Tantas vezes, tais famílias permanecem com as “crias” até a velhice e ainda se orgulham de tal decisão. Contudo, esquecem-se (ou não querem mesmo perceber) que o envelhecimento pressupõe a existência digna no seu próprio ambiente familiar com acesso aos meios que propiciam dignidade a tais “crias” agora envelhecidas. Direito à previdência, direito à saúde, direito a conviver com seus familiares, inclusive as impedem, em algumas situações, de se perpetuarem pois não constituíram suas famílias, não possuem descendentes.

Retomando a proposta de Matos (2019), o autor reconhece que pretende indicar outra possibilidade para a fundamentação da dignidade humana, tomando como referência experiências graves de humilhação. Reconhece que há dificuldades que decorrem da abertura conceitual do que pode ser caracterizado como humilhação. Contudo, reconhece o mérito da abordagem na medida em que “torna transparente outras formas ainda invisíveis de violação à dignidade, que envolvem, sobretudo, o reconhecimento social de grupos vulneráveis e, até mesmo, o papel das emoções na nossa vida em sociedade”.

A respeito das dificuldades do conteúdo histórico e aberto da noção de humilhação, especificamente em relação ao trabalho escravo, é possível afirmar que há parâmetros na legislação a respeito do que pode ser considerado humilhação e, como tal, trabalho escravo. Ao mesmo tempo, o mérito da abordagem feita pelo autor possibilita análises como a que é feita neste artigo a partir da interseccionalidade para lidar com violação de direitos de grupos vulnerabilizados como é o caso das “crias de família”, meninas e mulheres negras, que são submetidas às humilhações decorrentes do trabalho doméstico escravo contemporâneo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A constatação da hipótese suscitada é a de que as “crias de família” são uma forma de ocultação do trabalho escravo, ou seja, elas são exploradas por meio do trabalho escravo contemporâneo, que não é uma simples relação de continuidade com o trabalho escravo colonial. A prática de “circulação” de meninas do interior para os grandes centros urbanos ainda persiste sob os mesmos argumentos, a saber, “educar”, “ajudar”, “brincar”. E que, no final das contas, o que ocorre é subtração do direito de

ser criança, de ser adolescente, de ter uma vida digna, portanto, o direito de não ser humilhada nos termos expostos nesse trabalho.

A dignidade humana, aqui analisada como direito de não ser humilhada, é violada na vida das “crias de família” sob vários aspectos. Há, como afirmam Nascimento e Prudêncio (2020), uma perpetuação de injustiça social quanto à condição dessas mulheres, majoritariamente negras que desenvolvem trabalhos domésticos. Os avanços ocorridos na legislação, no que se refere aos direitos trabalhistas apenas tardiamente reconhecidos no que concerne ao trabalho doméstico, não alteraram de modo significativo a condição de trabalho dessas mulheres.

Ainda persiste, para os mesmos autores, a ideia escravocrata de pertencimento – a “minha empregada” – que marca essas mulheres pelo uniforme e pela cor da pele. O ambiente, dito “familiar”, onde ocorre o trabalho escravo doméstico dessas “crias” é marcado por relações de poder, de mando e obediência, por várias formas de violência, inclusive a física e sexual, e exatamente as crianças – as crianças meninas – são as mais assujeitadas e oprimidas (CAL, 2015).

Esse ambiente hostil agride a existência dessas mulheres sob ângulos variados, desde o físico até o psicológico, as emoções, os desejos, a personalidade, a existência digna, a existência humana como forma de vida. O “quase da família” é, segundo Teixeira (2021, p. 41), uma contradição, pois se essa relação no ambiente de trabalho doméstico poderia envolver um possível clima de afetividade e proximidade, mantinha, de fato, “as divisões hierárquicas relativas aos acessos aos espaços e às práticas dos patrões”.

A contradição a que se refere Teixeira (2021, p. 41) consiste em que, prossegue a autora, “traduzir essas relações de trabalho em afetividade mascara relações de poder e desigualdade”. Há, de fato, um paradoxo nesse “quase da família”, pois o que se mostra à primeira vista seria o interesse da nova família em dar à criança deslocada dignidade para viver. Todavia, o que ocorre é exatamente o oposto: é-lhe subtraída a dignidade em face dos mais variados modos de humilhações.

O ambiente em que esse tipo de trabalho se desenvolve é extremamente hostil. Especificamente em relação às adolescentes, como já frisado ao longo deste artigo, Teixeira (2007, p. 49) afirma que elas “trabalham para famílias de classe média alta, em relações distanciadas e não afetivas, por vezes baseadas em desconfianças e com relatos de humilhações, as acusações de furto estavam presentes nos relatos”.

Para além dos elementos descritos do tipo penal do art. 149 do CP, o que se vislumbra no trabalho a que são submetidos pelas “crias de família” é que há violação da dignidade humana em virtude das diversas formas de humilhação a que essas meninas e essas mulheres são submetidas. Por outro lado, ações por parte dos órgãos de fiscalização precisam ser implementadas para que o resgate dessas meninas ocorra de modo não tardio. Quanto maior o tempo de exposição a condições degradantes, maior será o impacto na vida delas. Além disso, o debate público do tema, tanto na Academia quanto fora dela, e outras medidas promovidas no âmbito público e privado, devem fomentar a consciência da sociedade para que essa prática não seja aceita e reproduzida como tem ocorrido ao longo do tempo.

REFERÊNCIAS

CAL, Danila Gentil Rodriguez. Luta pública contra o trabalho infantil doméstico: implicações democráticas das ações de *advocacy*. In: **Revista Brasileira de Ciência Política**, nº 18, Brasília, p. 211-242, set./dez., 2015.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Agência Câmara Notícias. **Brasil bate recorde de trabalho escravo e deputados sugerem propostas, força-tarefa e até CPI**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br> Acesso em: 11 de jul. 2023.

CARVALHO, José Lucas Santos. **Trabalho escravo contemporâneo em disputa: direitos humanos, vida nua e biopolítica**. Curitiba: Appris, 2020.

CASTILHO, Glaucejane Galhardo da Cruz de; NUNES, Iran Nunes de Maria Leitão. Racismo e envelhecimento da mulher negra no contexto das desigualdades sociais no Brasil. **X Jornada Internacional Políticas Públicas**. 16-19 de nov/2021 (ambiente virtual). Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br>. Acesso em 20 jul. 2023.

DUTRA, Maria Zuila Lima. **Meninas domésticas, infâncias destruídas: legislação e realidade social**. São Paulo: LTr, 2007.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Negras enfrentam semiescravidão como domésticas, chegam à faculdade e viram poetas**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br> Acesso em: 11 de jul. 2023a.

FOLHA DE SÃO PAULO. **STF autoriza volta de mulher a casa de desembargador suspeito de trabalho análogo à escravidão**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/09/stf-autoriza-e-mulher-retorna-a-casa-de-desembargador-suspeito-de-trabalho-analogo-a-escravidao.shtml>. Acesso em: 21 de dez. 2023b.

G1. **Operação contra desembargador de SC apura indícios de 'trabalho forçado, jornadas exaustivas e condições degradantes', diz MPF**. Disponível em: <

<https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2023/06/06/investigacao-contradesembargador-de-sc-apura-indicios-de-trabalho-forcado-jornadas-exaustivas-e-condicoes-degradantes-diz-mpf.ghtml>>. Acesso em: 21 de dez. 2023.

LOPES, Mônica Sette. O feminino e o trabalho doméstico: paradoxos da complexidade. In: **Brasília**, a. 48, n. 189, p. 81-93, jan./mar. 2011.

MATOS, Saulo Monteiro Martinho de. Dignidade humana, humilhação e forma de vida. In: **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, Vol. 10, N. 03, 2019, p. 1863-1888.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves. **O trabalho análogo ao de escravo**: uma análise jurisprudencial do crime do TRF da 1ª Região. Belo Horizonte: RTM, 2016.

MOTTA-MAUÉS, Maria Angelica. Uma mãe leva a outra (?): práticas informais (mas nem tanto) de “circulação de crianças” na Amazônia. In: **Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales**. Barcelona: Universidad de Barcelona, 15 de marzo de 2012, vol XVI, nº 395 (8). <<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-395/sn-395-8.htm>>. Acesso em 27 maio 2023.

NASCIMENTO, Louize; PRUDENCIO, Kelly. “Família Cordial”: marcas visuais da desigualdade na cobertura noticiosa da “PEC das domésticas”. In: **Comunicação, gênero e trabalho doméstico**: das reiteraões coloniais à invenção de outros possíveis. CAL, Danila Gentil Rodriguez; BRITO, Rosaly de Seixas (Org.). Curitiba: CRV, p. 165-179, 2020.

SOARES, Marcela. Escravidão e dependência: opressões e superexploração da força de trabalho brasileira. In: **Laborare**. Ano V, Número 9, Jul-Dez/2022, pp. 170-191.

TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

THEOPHILO, Rebeca Lucena; RATTNER, Daphne; PEREIRA, Éverton Luís. Vulnerabilidade de mulheres negras na atenção ao pré-natal e ao parto no SUS: análise da pesquisa da Ouvidoria Ativa. In: **Ciência & Saúde Coletiva**. 23(11):3505-3516, 2018.

Data de submissão: 31/10/2023

Data de aprovação: 27/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Agradecimentos

A Revista **Laborare**, editada pelo Instituto Trabalho Digno, agradece às revisoras e aos revisores *ad hoc* desta edição por sua dedicada e criteriosa avaliação dos manuscritos, cuja colaboração é fundamental para o processo de revisão duplo-cego por pares e contribui para a qualificação deste periódico.

Revisoras e revisores:

Alessandra Buss Tessaro;
Ana Yara Paulino;
Andrea Paula dos Reis Santos Oliveira;
Anna Marcella Mendes Garcia;
Camila Lourinho;
Cícero Muniz;
Cleber Medeiros de Lucena;
Dafne Bastos;
Diogo de Souza Monteiro;
Emerson Tyrone Mattje;
Guilherme Sebalhos Ritzel;
Ilana Barros Coelho;
Izabel Heckmann;
João Areosa;
Journei Pereira dos Santos;
Leandro Carvalho;
Luanna da Silva Figueira;
Luiz Aimberê de Freitas Segundo;
Marcela Rage Pereira;
Monique Arruda;
Murilo Peixoto Mota;
Odete Cristina Pereira Reis;
Otávio Bruno da Silva Ferreira;
Paula Pamplona Beltrão da Silva;
Paulo Sérgio de Andrade Conceição;
Pollyana Soares;
Raquel Betty de Castro Pimenta;
Renato Bignami;
Robson Heleno;
Ronaldo Pesente;
Suzy Cavalcante Koury;
Valena Jacob Chaves;
Vanderlei Portes de Oliveira; e
Wani Trindade.

