

REVISTA ELETRÔNICA



RESPONSABILIDADE SOCIAL

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargador
CÉLIO HORST WALDRAFF

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
BENEDITO XAVIER DA SILVA

EDITOR CHEFE

Desembargador
LUIZ EDUARDO GUNTHER

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XIV - 2025 - n.146

EDITORIAL

A edição desse mês trata do a Responsabilidade Social.

Beatriz Normando Falcão, Vítor dos Reis Canêdo e Carolina Juabre Camarinha discutem o impacto social do contrato de trabalho, no qual esse instrumento objetiva assegurar uma existência digna ao trabalhador.

Silvana Souza Netto Mandalozzo e Daniella Aparecida Molina Vargas estudam o caminho da proteção ao trabalho do “menor” e a desproteção do trabalho de crianças e adolescentes em plataformas digitais.

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson faz uma análise dogmática sobre a denominada greve ambiental.

Lincoln Zub Dutra demonstra a necessidade de combate ao dumping social e concretização dos direitos sociolaborais em uma perspectiva global.

Gabriel Oliveira de Aguiar Borges, Maurício João Figueiredo e Farlem Pereira de Souza analisam a responsabilidade social das empresas em assegurar o direito social ao trabalho, esse previsto na Constituição Federal de 1988.

Gilmara Lima de Elua Roble, Alessandro Marco Rosini e Maria do Carmo Oliveira estuda a percepção dos empregados quanto à sua qualidade de vida no trabalho, para avaliar a satisfação no trabalho dos empregados de empresas que possuem ações de responsabilidade social, quanto aos principais fatores que interferem em sua qualidade de vida.

Macário Neri Ferreira Neto, Annara Cristina Oliveira Santos e Randal Martins Pompeu verifica se a responsabilidade social percebida pelo empregado influencia sua satisfação no trabalho, analisando também o efeito mediador da significância do trabalho e do suporte organizacional percebido como potencializadores dessa relação.

Elthon José Gusmão da Costa analisa a relação entre a Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte — LGE) e a Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), com foco na universalização das cláusulas indenizatória e compensatória como características essenciais do contrato especial de trabalho esportivo.

Jorge Vieira investiga a supressão do instituto das horas in itinere no ordenamento jurídico brasileiro, um instituto responsável por limitar a duração do trabalho em razão da integração à jornada de trabalho do tempo despendido pelos trabalhadores no trajeto residência-trabalho-residência.

Flávia Christiane de Alcântara Figueira analisa a proteção de dados pessoais de crianças e adolescentes no contexto da sociedade da informação, sob a perspectiva da injustiça epistêmica.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- | | |
|-----|---|
| 8 | A natureza contratual e social do contrato de trabalho e a Responsabilidade Social da empresa - Beatriz Normando Falcão, Vítor dos Reis Canêdo e Carolina Juabre Camarinha |
| 26 | O caminho da proteção ao trabalho do “menor” até a desproteção do trabalho de crianças e adolescentes em plataformas digitais - Silvana Souza Netto Mandalozzo e Daniella Aparecida Molina Vargas |
| 44 | Direito à greve ambiental - Rocco Antônio Rangel Rosso Nelson |
| 73 | O combate ao dumping social por meio da Responsabilidade Social corporativa e do <i>compliance</i> : em uma perspectiva global - Lincoln Zub Dutra |
| 94 | Responsabilidade social das empresas: uma perspectiva sobre a proteção do direito social ao trabalho e a crise do modelo estado-nação - Gabriel Oliveira de Aguiar Borges, Maurício João Figueiredo e Farlem Pereira de Souza |
| 114 | Qualidade de vida no trabalho e Responsabilidade Social corporativa: um estudo de múltiplos casos - Gilmara Lima de Elua Roble, Alessandro Marco Rosini e Maria do Carmo Oliveira |
| 134 | O impacto da Responsabilidade Social na satisfação dos trabalhadores - Macário Neri Ferreira Neto, Annara Cristina Oliveira Santos e Randal Martins Pompeu |

Artigos especiais

- | | |
|-----|--|
| 162 | Lei Geral do Esporte e Lei Pelé: conflitos sincrônicos, sucessão temporal e o Tema 23 do TST - Elthon José Gusmão da Costa |
|-----|--|

173	Da introdução à controversa supressão: o percurso do tempo de percurso no ordenamento jurídico brasileiro - Jorge Vieira
198	Injustiça epistêmica na sociedade da informação: a proteção de dados de criança e adolescentes e a responsabilidade das <i>big techs</i> diante da assimetria de poder digital - Flávia Christiane de Alcântara Figueira

A NATUREZA CONTRATUAL E SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

THE CONTRACTUAL AND SOCIAL NATURE OF THE LABOUR
CONTRACT AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Beatriz Normando Falcão
Vítor dos Reis Canêdo
Carolina Juabre Camarinha

RESUMO: O presente artigo se propõe a discutir o impacto social do contrato de trabalho, no qual esse instrumento objetiva assegurar uma existência digna ao trabalhador, configurando-se com um dos alicerces do ordenamento jurídico pátrio. Para tanto, utilizou-se o método jurídico-dedutivo, baseado em pesquisa bibliográfica e doutrinária. Neste contexto, inicialmente teceu-se considerações acerca da ordem econômica brasileira, a qual adota o modelo do capitalismo social, em que as preocupações empresariais coexistem com as de cunho social. Em complemento, o texto abordou os aspectos gerais do contrato de trabalho, que, embora de natureza privada, é moldado pelo dirigismo contratual e pela função social da empresa. Posteriormente,

Beatriz Normando Falcão

Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Bacharel em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Membro do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA/CNPq). Advogada Trabalhista. E-mail: bianormando1910@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0477-3321> Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3220313041285866>

Vítor dos Reis Canêdo

Mestrando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) – Núcleo Cogeeae. Advogado. E-mail: titocanedo@hotmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-9318-3127>. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8601704342006209>

Carolina Juabre Camarinha

Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP. Graduada em Direito pela Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - UNESP. Advogada. E-mail: juabre.camarinha@unesp.br. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-8118-1017>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3834308403070812>.

abordou-se a figura do empregador, o qual não deve cumprir somente os encargos constantes do vínculo empregatício, mas também deve acolher o empregado em sua integralidade, priorizando o princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil em meio a sua responsabilidade. Ao final, destaca-se que o cenário jurisprudencial na Justiça do Trabalho compactua com a natureza social nas relações laborais contemporâneas, com enfoque no Trabalho Decente.

PALAVRAS-CHAVES: Valor social do trabalho. Contrato de Trabalho. Capitalismo Social. Dignidade da pessoa Humana. Função social da empresa.

ABSTRACT: This article proposes to discuss the social impact of the employment contract, in which this instrument aims to ensure a dignified existence for the worker, constituting one of the foundations of the Brazilian legal system. To this end, the legal-deductive method was used, based on bibliographical and doctrinal research. In this context, considerations were initially made about the Brazilian economic order, which adopts the model of social capitalism, in which business concerns coexist with those of a social nature. In addition, the text addressed the general aspects of the employment contract, which, although of a private nature, is influenced by contractual management and the social function of the company. Subsequently, the figure of the employer was addressed, who must not only fulfill the obligations contained in the employment relationship, but must also protect the employee in his/her entirety, prioritizing the principle of human dignity, one of the foundations of the Federative Republic of Brazil in the midst of its responsibility. Finally, it is highlighted that the jurisprudential scenario in the Labor Court is in line with the social nature of contemporary labor relations, with a focus on Decent Work.

KEYWORDS: Social value of work. Employment Contract. Social Capitalism. Dignity of the human person. Social function of the company.

1 INTRODUÇÃO

O valor social do trabalho configura-se como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. O contrato de trabalho, com efeito, não se resume a um acordo de natureza privada, mas também constitui uma obrigação social, cuja finalidade vai além de possibilitar uma vida digna, alcançando impactos em toda a sociedade.

A referida discussão ultrapassa os limites da ordem econômica e social, destacando o modelo de capitalismo social adotado pela Constituição Federal, que busca assegurar a Dignidade Humana. Esse modelo enfatiza a primazia do trabalho humano como base da ordem social, além da vedação à discriminação nas relações laborais, buscando a inclusão de segmentos sociais historicamente marginalizados no mercado de trabalho, a exemplo das mulheres e das Pessoas Com Deficiência (PCDs).

Ocorre que, o modelo social do trabalho impacta diretamente o antigo modelo exclusivamente capitalista de mercado, o qual era expressivo em meio à Revolução Industrial. Desta maneira, atos de ação ou omissão que afastam a vertente social do trabalho geram consequências laborais negativas, tratando especialmente dos abusos em meio à necessidade de crescimento econômico que, para tal, explora a mão-de-obra da classe trabalhadora.

Para tanto, busca-se demonstrar a necessidade de valorização da modelo social do trabalho e da busca pela manutenção de suas prerrogativas de proteção às massas, a qual possui um incentivo teórico em decorrência do novo modelo de valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil. Utilizou-se o método jurídico-dedutivo, baseado em pesquisa bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial.

Assim sendo, o presente artigo está dividido em três tópicos principais, somados a esta introdução e à conclusão. Após considerações gerais acerca do valor social do trabalho como fundamento da República, foram abordados não somente a natureza jurídica do contrato de trabalho, no qual a maioria da doutrina e da jurisprudência entendem ser de natureza contratual, mas também o seu aspecto social, por se tratar de um instrumento que garante a dignidade do trabalhador, bem como contribui para o exercício da cidadania.

Na sequência, abordou-se a responsabilidade contratual e social do empregador, englobando não apenas os encargos constantes do contrato de trabalho, mas também o dever social de acolhimento do trabalhador em sua integralidade, incluindo aspectos pessoais e familiares desse, bem como a função social da empresa na promoção de direitos fundamentais e na redução de desigualdades. Por fim, à guisa de conclusão, apresenta-se as considerações finais deste trabalho.

2 O VALOR SOCIAL DO TRABALHO COMO FUNDAMENTO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

A Constituição Federal expressa que constituem como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade justa, livre e solidária (Art. 3º, I, da CF) e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça,

sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Art. 3º, IV, da CF), assim como tem como fundamentos a cidadania (Art. 1º, II, da CF) e a Dignidade da Pessoa Humana (Art. 1º, III, da CF).

Em face dessa estrutura constitucional, dispõe Pedro Lenza (2017, p. 1456) que a Constituição Federal, por meio do Art. 170¹, estabelece que a ordem econômica, tendo por finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, funda-se em dois grandes pilares: o da valorização do trabalho humano e da livre-iniciativa, que, nos moldes do Art. 1º, IV, da CF, igualmente se configuram como fundamentos da República Federativa do Brasil.

O mencionado dispositivo constitucional revela que o modelo de ordem econômica incorporado constitucionalmente é o capitalista, visto que assegura a propriedade privada (inciso II), a livre concorrência (inciso IV) e o exercício de qualquer atividade econômica (parágrafo único). No entanto, os demais incisos denotam uma preocupação social, como função social da propriedade (inciso III), defesa do meio ambiente (inciso VI), redução das desigualdades regionais e sociais (inciso VII) e busca do pleno emprego (inciso VIII).

Dispõe José Miguel Garcia Medina (2021, p. 944) que, com base nos fundamentos, finalidades e princípios impostos pela ordem econômica constitucional, a Constituição Federal adota o modelo do capitalismo social, no qual o lucro, embora se caracterize como parte essencial do sistema econômico, não se configura como o seu fim, visto que a ordem financeira também possui, concomitantemente, outros focos, como de cunho social, familiar e ambiental.

Nesse diapasão, a Carta Magna não se contenta com o crescimento econômico impulsionado pelo mínimo sacrifício social e ambiental (MEDINA, 2021, p. 944), vendo a ordem econômica como uma forma do ser humano existir e evoluir com dignidade em um meio ambiente sadio (Art. 225, da CF²), incluindo o meio ambiente de trabalho (Art. 200, VIII, da CF³).

Ademais, a primazia do trabalho humano é considerada base da ordem social, nos moldes do Art. 193, da CF⁴, (MEDINA, 2021, p. 319), no qual o trabalho permeia toda a Constituição, pois não reconhece apenas direitos básicos aos trabalhadores,

1 Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

2 Art. 225. 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.

3 Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

4 Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

consagrados no Artigo 7º, mas também demonstra que a realização do trabalho é um dos eixos fundamentais da sociedade democrática.

Um exemplo evidente desse eixo é que a vedação à discriminação, inserida como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a fim de promover o bem de todos (Art. 3º, IV, da CF), também se aplica nas relações sociais, incluindo as de trabalho, que prevê expressamente, como direitos fundamentais dos trabalhadores, a proibição de diferença salarial por condição pessoal, inclusive para pessoas com deficiência, bem como a distinção de trabalho manual, técnico ou intelectual, nos moldes do Art. 7º, incisos, XXX, XXXI e XXXII, da CF, assim expressos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (BRASIL, 1988);

A Constituição Federal de 1988 consolidou, no Brasil, o conceito e estrutura normativos do Estado Democrático de Direito, em que a pessoa humana e sua dignidade ocupam posições essenciais, juntamente com a valorização do trabalho, especialmente do emprego, o que insere o ramo justralhista como alicerce jurídicos definidores do melhor espírito da Constituição (DELGADO, 2019, p. 89).

Insta salientar que, no âmbito internacional, decorrentes de tratados nos quais o Brasil é signatário (Art. 5º, § 2º, da CF⁵), o direito à uma ordem social (direito ao trabalho, segurança social, etc.) na qual os direitos fundamentais são plenamente realizados encontram-se previstos na Declaração Internacional de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), em dispositivos como os Arts. 22, 23.1, e 28⁶:

Artigo 22 Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

5 § 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.

6 Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25.05.2025.

Artigo 23. 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

(...)

Artigo 28 Todo ser humano tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados (ONU, 1948).

Nesse cenário de proteção ao trabalho contemporâneo surge o conceito do Trabalho Decente, estipulado como Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8 (oito) da ONU. O Trabalho Decente é conceituado como o critério mínimo a ser adotado em relações laborais para que a Dignidade da Pessoa Humana esteja alcançada e resguardada em cada relação laboral.

Portanto, a proteção à Dignidade Humana é pressuposto básico do Trabalho Decente. Acerca dessa temática, afirma José Claudio Monteiro de Brito Filho:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca as horas de trabalho e o período de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho (BRITO FILHO, 2018, p. 51).

O direito ao trabalho é reconhecido pelo Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), ratificado no Brasil por meio do Decreto nº 591/1992, nos termos do Art. 6º:

ARTIGO 6º. 1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito. 2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais (BRASIL, 1992).

Verifica-se, pelo Art. 6.2, do PIDESC, a fim de possibilitar a ampla garantia do exercício desse direito, é necessário ao Estado-parte signatário a inclusão de normas e técnicas apropriadas para assegurar constante desenvolvimento econômico social e cultural constante, bem como o pleno emprego produtivo.

Destaca-se, assim, o papel central do direito ao trabalho como forma de garantir aos indivíduos o amplo gozo dos direitos fundamentais, sendo também crucial que a pessoa humana se configure como elemento central da vida socioeconômica e da ordem jurídica nacional e internacional.

Deste modo, o trabalhador não pode ser considerado somente como aquele que produz economicamente, mas também como aquele que produz para o aprimoramento da sociedade (MEDINA, 2021, p. 319). Assim, o Trabalho Decente deve ter como a principal pauta a proteção dessa figura, visto que a ordem constitucional protege o trabalho humano, assegurando ao trabalhador a existência digna (Art. 1º, III, c/c 170, caput, ambos da CF).

3 A NATUREZA JURÍDICA E SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato individual de trabalho é definido pelo Art. 442 da CLT, como o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Nesse sentido, o Art. 443, da CLT reforça que o contrato de trabalho poderá ser acordado de maneira tácita ou expressa, bem como de forma verbal ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para a prestação de trabalho intermitente, figura contratual disciplinada pelo Art. 452-A, da CLT.

Carla Teresa Martins Romar (2018, p. 276) define o contrato de trabalho como sendo o acordo de vontades, manifestado expressamente, por meio de forma verbal ou escrita, ou tacitamente, por meio do qual uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar pessoalmente e de forma subordinada serviços contínuos (Art. 3º da CLT) à outra pessoa física ou jurídica ou a ente sem personalidade jurídica, empregador), mediante remuneração (Art. 2º, da CLT), revelando os pressupostos fáticos da relação de emprego: subordinação, onerosidade, não eventualidade, pessoalidade e serviço prestado por pessoa física.

O contrato de trabalho é assim classificado por Maurício Godinho Delgado (2019, p. 615-618): a) de natureza privada; b) sinalagmático, pois disciplina obrigações contrapostas, mas equilibradas e onerosas; c) consensual, pois para o seu aperfeiçoamento, basta a manifestação de vontade das partes, não necessitando, em regra, de formalidade (salvo para algumas modalidades, como aprendizagem e atleta profissional); d) *intuitu personae*: o contrato de trabalho é personalíssimo em face do

empregado; e) trato sucessivo: o contrato de trabalho se prolonga no tempo, sendo, em regra, por prazo indeterminado; f) contrato de atividade: pois envolve prestação humana de fazer; g) oneroso, pois cada parte possui deveres e direitos; h) alteridade: o risco da atividade é do empregador; l) complexo: pode vir acompanhado de outros contratos.

Nesse contexto, prevalece que a natureza jurídica de determinado pacto laboral é contratual, havendo dispositivos que evidenciam a adoção dessa teoria, como o Art. 444, caput, da CLT⁷, que aborda o princípio da autonomia de vontade ou livre negociação nas relações de trabalho e o Art. 468, caput, da CLT⁸, que expressa o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Acerca dessa temática, dispõe Mauro Schiavi que, embora possua natureza contratual e privada, o contrato de trabalho é submetido ao dirigismo contratual, havendo interferência na autonomia da vontade das partes em decorrência de normas de ordem pública, nos seguintes termos:

Prevalece na doutrina e jurisprudência que a natureza do contrato de trabalho é contratual, já que ninguém será empregado de outrem senão por sua própria vontade. De outro lado, ninguém terá outrem senão por sua própria vontade. Assim, mesmo se uma pessoa começar a trabalhar para outra sem que expressamente nada tenha sido combinado entre ambas, isso só era possível pela vontade ou interesse das duas. Não obstante ser um negócio de natureza privada, a doutrina trabalhista costuma se referir ao dirigismo contratual para restringir a autonomia das partes no contrato de trabalho a fim de submetê-lo às normas de ordem pública como forma de intervenção do Estado para tutelar o trabalhador que é a parte mais vulnerável neste tipo de contrato. Além disso, o contrato de trabalho é um negócio jurídico de direito privado que segue os princípios do direito contratual previstos no Código Civil e também as singularidades do Direito do Trabalho. Por ser um contrato bilateral, oneroso e comutativo, o contrato de trabalho gera direitos e obrigações recíprocas entre as partes (SCHIABI, 2021, p. 389-390).

Com a constitucionalização do Direito Civil, os direitos fundamentais se constituem cada vez mais como elementos que regem as relações entre particulares,

7 Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

8 Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

sendo que o princípio da função social do contrato configura-se como um dos alicerces dessa moderna fase, estando presente em dispositivos legais, como os Arts. 421 e 2035, parágrafo único, assim dispostos:

Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato. Parágrafo único. Nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual.

(...)

Art. 2.035. (...) Parágrafo único. Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos (BRASIL, 2002).

Em complemento, segue afirmando Mauro Schiavi (2021, p. 387-388) que a função social é norma de ordem pública podendo, portanto, ser aplicada de ofício pelo juiz, além de se tratar de importante regra limitadora da autonomia de vontade a fim de se observar o princípio da socialidade, visando à justiça contratual.

Sobre o referido princípio, ensina Maria Helena Diniz:

Consagrado está o princípio da socialidade. Repelido está o individualismo, e os contratantes deverão sujeitar sua vontade às normas de ordem pública que fixam os interesses da coletividade e as bases jurídicas fundamentais em que repousam a ordem econômica e moral da sociedade e os bons costumes, relativos à moralidade social (DINIZ, 2005, p. 404).

Assim como o Direito Civil, o Direito do Trabalho também evoluiu. Segundo Paulo Sérgio João (2018), o tratamento histórico de que a relação empregatícia se trataria de uma mera relação na qual o empregado presta serviços e o empregador paga salário encontra-se ultrapassado e obsoleto.

Com isso, houve a transformação da forma de gestão, no qual o local de trabalho passou a incorporar também o exercício da cidadania, permitindo ao trabalhador o cumprimento do trabalho com liberdade, além de se realizar pessoal e profissionalmente. Desse modo, ser trabalhador e cidadão são condições que avançam simultaneamente no intuito de atingir o respeito à dignidade da pessoa humana (JOÃO, 2018).

Essa importância é tão considerável que o poder constituinte originário consubstanciou o direito ao trabalho como direito social, nos moldes do Art. 6º, da CF. Isso se deve ao entendimento descrito por Matheus Ribeiro de Oliveira Wolowski (2018, p. 46) de tratar-se de um instrumento que possibilita o alcance da dignidade do ser

humano, sendo o Direito uma ferramenta para regular a disparidade que existe entre o empregador e o empregado (parte hipossuficiente), pois não se configura como uma relação de paridade de armas, como ocorre no Direito Civil.

De igual modo, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 69), tal função social pertinente ao direito do trabalho consiste no meio de realização de valores sociais, e não somente de valores econômicos, especialmente no que se refere à preservação de um valor absoluto e social do ser humano que trabalha, que é a promoção da dignidade do ser humano, corroborando, assim, para que o trabalhador não labore somente para obter ganhos financeiros e subsidiar o seu sustento.

Nessa seara, o contrato de emprego tem uma natureza que difere dos demais contratos, que é a responsabilidade social da empresa em relação às condições de vida pessoal do trabalhador, incorporadas ao contrato quando de sua celebração (JOÃO, 2018). Portanto, as obrigações não são apenas aquelas que estão às vistas e expressas no contrato, havendo também um dever secundário de acolhimento do trabalhador em sua universalidade, sem exclusão de eventuais dificuldades oriundas de sua vida pessoal e que são fundamentais para a integração na vida em sociedade.

4 A RESPONSABILIDADE CONTRATUAL E SOCIAL DO EMPREGADOR

Conforme exposto anteriormente, o contrato de trabalho é oneroso, demandando, assim, direitos e deveres para as partes, que devem cumprir as obrigações oriundas da relação empregatícia, no qual o empregado presta os serviços, ao passo que cabe ao empregador pagar os salários em troca de receber, bem como efetuar o pagamento de encargos trabalhistas (por exemplo, o depósito do FGTS, previsto no Art. 15 da Lei 8.036/1990), assinatura da carteira de trabalho (Art. 29 da CLT), etc.

Em caso de descumprimento desses deveres contratuais, o empregado pode requerer a extinção do contrato de trabalho pela modalidade da rescisão indireta, nos termos do Art. 483, "d", da CLT⁹.

Neste sentido, dispõe Mauro Schiavi (2021, p. 526) que, apesar de haver casos em que a penalidade resta configurada mediante ato único, a regra aplicável ao Direito do Trabalho define a reiteração de atos para sua configuração. A exemplo, o autor menciona o atraso de salário por reiterados meses, o não pagamento reiterado de horas extras e a não concessão habitual do intervalo intrajornada como exemplos no qual o trabalhador pode solicitar a rescisão indireta por violação às normas trabalhistas.

9 Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

O empregador também possui o dever de cumprir normas de segurança e medicina do trabalho que se encontram dispostas em Capítulo próprio da CLT (Capítulo V), abarcando os Arts. 154 a 200, tal como ter Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), caso tenha certo número de empregados, e de fornecer gratuitamente Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) aos obreiros (MARTINS, 2013, p. 248).

Para tal, configura-se como direito fundamental do trabalhador o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa, nos moldes do Art. 7º, XXVIII, da CF.

Em razão do referido dispositivo constitucional disciplinar a responsabilidade civil do empregador, condicionando elementos pertencentes à responsabilidade civil subjetiva, logo a responsabilidade do empregador é, em regra, de natureza subjetiva, (MARTINS, 2013, p. 249) destacando que o empregador possui, principalmente, uma obrigação social.

Defende-se também o entendimento de que, apesar do disciplinado no Art. 7º, XXVIII, da CF, não se exclui a incidência das hipóteses de responsabilidade objetiva do empregador, mesmo em casos de danos extrapatrimoniais decorrentes de relação de trabalho.

A respeito o tema, entendeu-se pela possibilidade de aplicação do Art. 927, parágrafo único do Código Civil nas hipóteses de acidente de trabalho, conforme consta na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (TST)¹⁰.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal fixou a Tese de Repercussão Geral nº 932, assim disposta:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade. (STF, Pleno, RE 828.040/DF, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJe 26.06.2020).

Perante esse quadro, a responsabilidade social empresarial enfatiza a empresa como um agente que possui um papel importante e central na sociedade, demandando-lhe uma atuação ativa para a promoção de direitos fundamentais e melhoria das

10 "Responsabilidade civil objetiva no acidente de trabalho. Atividade de risco. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores".

condições sociais daqueles são afetados por suas atividades, como acontece no caso dos trabalhadores, mas alcança também toda a comunidade (STÜRMER; OSELAME, 2022, p. 179), revestindo-se de efetivas ações de impacto social.

Nesse contexto, afirma Ana Frazão (2017) que uma das consequências dessa abordagem foi a de considerar que o interesse empresarial precisa direcionar-se igualmente para o atendimento de padrões mínimos de justiça, segundo o qual os interesses dos sócios, embora importantes, não são os únicos que merecem tutela, sendo igualmente dignos de proteção os interesses da própria coletividade, incluindo os trabalhadores.

Desse modo, a função social da empresa não tem possuí a finalidade de extinguir liberdades e direitos dos empresários e tampouco de tornar a empresa mero instrumento para a perseguição de fins sociais, sendo o seu principal intuito o de reinserir a solidariedade social na atividade econômica sem desconsiderar a autonomia privada, fornecendo padrão mínimo de distribuição de riquezas e de redução das desigualdades (FRAZÃO, 2017).

Supletivamente, Gilberto Stürmer e Carolina Oselame (2022, p. 182) entendem que é possível dizer que os direitos fundamentais devem servir de diretrizes à atuação empresarial, sendo que a ideia de responsabilidade social da empresa é justamente o reconhecimento de sua inserção, participação e relevância na sociedade.

Com isso, o estabelecimento empresarial, enquanto sujeito de direito, personificado juridicamente, possui direitos e deveres, integrando a sociedade, não podendo, assim, reduzir sua finalidade exclusivamente à maximização do lucro, pensando-se também na empresa como componente essencial para a comunidade.

Dessa forma, Ana Frazão (2017) ainda aduz que a função social da empresa contém também uma atribuição essencial que sistematiza o ordenamento jurídico, sendo reproduzida por intermédio de normas jurídicas que têm por objetivo compatibilizar os diversos interesses sociais envolvidos na atividade econômica ao mesmo tempo em que se busca a preservação da empresa, bem como da atividade lucrativa que assim a qualifica.

Um exemplo notável foi a edição da Lei nº 11.770/2008, também conhecida como “Empresa Cidadã”, no qual prorroga em 60 (sessenta) dias para as empresas que aderirem ao Programa, a licença-maternidade de 120 dias prevista no Art. 7º, XVIII, da CF, perdurando o período total de 180 (cento e oitenta) dias, bem como prorroga, em 15 dias, a licença-paternidade de 5 (cinco) dias previsto no Art. 10, §1º do ADCT, totalizando o período de 20 (vinte) dias.

A citada lei não só amplia a garantia fundamental da proteção à maternidade,

como também protege o direito à família (Art. 226, da CF¹¹), possibilitando ao pai aproveitar, por mais tempo, os primeiros dias de nascimento de seu filho (a).

De modo complementar, a Lei nº 14.457/2022, denominada de “Programa Emprega + Mulheres”, não só protege o direito à maternidade, mas também se destina à manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Trata-se de medida que compactua diretamente com a função social do trabalho descrita em meio ao conceito de Trabalho Decente.

De acordo com o art. 1º da Lei nº 14.557/2022, uma das principais medidas o apoio da parentalidade na primeira infância trata da flexibilização do regime de trabalho, da qualificação das mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional, do apoio ao retorno das mulheres após o término da licença-maternidade, do reconhecimento de boas práticas na promoção de empregabilidade das mulheres (Selo Emprega + Mulher), da prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho e, por fim, do estímulo ao microcrédito para mulheres.

Nesta perspectiva, outra evidente manifestação da função social da empresa é a previsão normativa que imputa às empresas com cem ou mais empregados de reservar de 2 a 5% de suas vagas para trabalhadores Pessoas Com Deficiência (PCD), nos moldes do Art. 93, da Lei 8.213/1991: 2% até 200 empregados; 3% de 201 a 500; 4% de 501 até 1.000; 5% de 1.001 em diante.

Referidas medidas possuem o intuito de buscar a inclusão no escopo das relações laborais, bem como corrigir, no âmbito empresarial, desigualdades de grupos historicamente discriminados no mercado de trabalho.

Perante esse quadro, a manifestação da responsabilidade social da empresa não é restrita a dispositivos legais que visem garantir ou ampliar os direitos fundamentais de diversos segmentos sociais, especialmente nas relações de trabalho, havendo a aplicação da função social da empresa em diversos casos concretos, enfatizando a importância da jurisprudência como uma fonte primordial do direito do trabalho (Art. 8º, da CLT¹²).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem entendendo o direito de redução de jornada, sem a redução do salário, a empregado (a) que possui filho portador de Transtorno do Espectro Autista (TEA), com fundamento no Art. 1º, III, da CF (dignidade da pessoa humana), 227 da CF¹³, bem como o Artigo 7º da Convenção Internacional

11 Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

12 Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

13 Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com

sobre Direitos da Pessoa com Deficiência (ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 6.949/2009). Neste sentido, o seguinte julgado, envolvendo empregada da Companhia Espírito Santense Saneamento (CESAN):

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM A DIMINUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO. EMPREGADA COM FILHO PORTADOR DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A presente discussão ainda não foi objeto de pacificação no âmbito desta Corte, o que configura a transcendência jurídica da matéria em debate. Todavia, no caso, o Regional ratificou o entendimento adotado na sentença, no sentido de que a Autora, que possui filho com transtorno do espectro autista (TEA), faz jus à jornada reduzida, sem que isso implique diminuição da respectiva remuneração. Apoiou-se, para tanto, nos postulados da dignidade da pessoa humana e no da proteção à criança e ao adolescente, nos termos do disposto nos artigos 1º, III, e 227 da Constituição Federal, bem como no artigo 7º da Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência. Este Tribunal vem decidindo que o empregado com filho portador de deficiência tem direito à redução da jornada, sem a correspondente diminuição da remuneração, de maneira a possibilitar a assistência necessária ao dependente. E a solução da controvérsia neste sentido atrai também a incidência dos princípios da solidariedade e da função social da empresa, inscritos no caput e no inciso III do art. 170 da Carta Política de 1988, os quais dispõem, no caso examinado, que o interesse patrimonial do empregador deve atuar em conformidade com o postulado maior da dignidade da pessoa humana. Logo, não se configura a ofensa ao art. 5º, II, da Constituição Federal. Julgados desta Corte. Não afastados, pois, os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação. (TST - Ag-AIRR: 00006831220195170151, Relator.: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 16/11/2022, 5ª Turma, Data de Publicação: 25/11/2022)

Na referida decisão, o TST entendeu que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional da reclamante estaria comprometido pela condição de saúde do descendente, no qual seria incompatível a imposição de obrigações de acompanhamento do filho portador de TEA em conjunto com jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, sendo que a ausência de redução da jornada da autora teria impacto direto

.....
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.

sobre o desenvolvimento do filho, devendo incidir os princípios da solidariedade e da função social da empresa no caso em comento.

Insta salientar que a relação de emprego não se restringe ao momento do contrato de trabalho, no instante de sua celebração, ao fundamento de que diversas ocorrências podem ocasionar a mudança de seu percurso inicial. Logo, configura-se como implícito ao contrato possíveis alterações e transformações em diversos sentidos, quer em razão de mudanças na condição do empregador, quer nas condições de trabalho do empregado com promoções, alterações de jornada, de localidade e tantas outras situações que mantêm íntegro o vínculo de compromisso inicial (JOÃO, 2018).

De modo complementar, em decisão similar, nos autos do AIRR-607-91.2017.5.06.0012, a 8ª Turma do TST decidiu¹⁴, por unanimidade, conhecer e negar provimento de Agravo de Instrumento interposto pela Petrobras, mantendo acórdão do TRT-6ª Região, que determinou a redução da carga horária da autora ocorra em 25% (vinte e cinco por cento), sem prejuízo do salário, passando a totalizar seis horas diárias e trinta horas semanais, com respeito a 15 minutos de intervalo, com a finalidade de acompanhar a filha portadora de Síndrome de *Down* em atendimentos médicos e terapêuticos, necessários ao seu desenvolvimento.

Nos fundamentos da decisão, a proteção da empregada foi pautada em diversas normas que protegem a pessoa portadora de deficiência trazidos a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto nº 6.949/2009), a Convenção sobre os Direitos da Criança e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.245/2015).

Desta maneira, considerando os exemplos práticos apresentados, ressalta-se a importância dos tratados internacionais nos quais o Brasil é signatário para lidar com essa questão. Assim sendo, a função social da empresa e o valor social do trabalho não se configuram somente como valores pertencentes à atual sistemática constitucional, mas também se tratam de princípios que alicerçam o tratamento dos direitos fundamentais na ordem internacional e em meio ao cenário contemporâneo do Trabalho Decente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, a valorização do trabalho configura-se como pilar da República Federativa do Brasil, tendo como fundamento a dignidade da pessoa humana e na busca por uma sociedade justa e livre de discriminação. Para tal, a Constituição

14 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 8ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 6079120175060012. Relator: Marcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 10/02/2021, Data de Publicação: 12.02.2021.

Federal estabelece um modelo de capitalismo social, onde o lucro não é o único fim, e a ordem econômica serve como meio para a existência e evolução digna do ser humano, com vedação de qualquer espécie de discriminação, bem como um ambiente de trabalho equilibrado e sadio.

Nesse contexto, o contrato de trabalho, embora seja de natureza privada, é moldado pelo dirigismo contratual e pela função social, que visam proteger a parte mais vulnerável na relação empregatícia, isto é, o trabalhador, visando garantir, de fato, uma justiça contratual.

Ademais, ficou demonstrado que a evolução do Direito do Trabalho reflete que a relação empregatícia transcende a mera prestação de serviços e pagamento de salários, ao passo que busca garantir a cidadania e a realização pessoal e profissional do indivíduo, conferindo-lhe uma existência digna e respaldo à ODS nº 8 (oito) da ONU.

Neste diapasão, a responsabilidade social do empregador estende-se para além das obrigações contratuais avençadas, englobando o acolhimento do trabalhador em sua totalidade, devendo-se também atentar para questões pessoais do empregado. Tal afirmativa fundamenta o fato de que a função social da empresa, por sua vez, exige que os interesses empresariais se alinhem com padrões mínimos de justiça social, promovendo direitos fundamentais e buscando a redução das desigualdades.

Em complemento, o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de instrumentos no intuito de concretizar o princípio da reponsabilidade social da empresa, sendo que a Lei “Empresa Cidadã” e “Emprega + Mulheres” constituem relevantes exemplo em relação à essa questão.

Por fim, a jurisprudência também se constitui como uma importante fonte para efetuar materializar o princípio da função social da empresa no caso concreto, no qual as decisões dos Tribunais demonstram que o interesse patrimonial do empregador deve estar em conformidade com o postulado maior da dignidade da pessoa humana, reiterando a importância dos tratados internacionais e do valor social do trabalho como alicerces dos direitos fundamentais tanto no cenário nacional quanto internacional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm, acessada em 01.06.2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm, acessado em 01.06.2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 08.06.2025.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 04.06.2025.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa.** Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Comercial. Fábio Ulhoa Coelho, Marcus Elidius Michelli de Almeida (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>. Acesso em: 14.06.2025.

JOÃO, Paulo Sérgio. **A responsabilidade do empregador além da relação de emprego.** Consultor Jurídico (Conjur), São Paulo, 2 de fevereiro de 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-fev-02/responsabilidade-empregador-alem-relacao-emprego/>. Acesso em 07.06.2025.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado.** 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Responsabilidade civil no acidente de trabalho.** Revista de Direito do Trabalho. Vol. 150/2013, p. 247 – 258. Mar - Abr / 2013.

MEDINA, José Miguel Garcia. **Constituição Federal comentada.** 6ª ed. revista, atualizada e ampliada. – São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

STÜRMER, Gilberto; OSELAME, Carolina. **Desenvolvimento sustentável, responsabilidade social da empresa e ESG: o protagonismo de ações causadoras de impacto social**. Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 68, n. 106, p. 179-193, jul./dez. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/232966/2022_sturmer_gilberto_desenvolvimento_sustentavel.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12.06.2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948**. Unicef Brasil. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25.05.2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 5ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 00006831220195170151**. Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 16/11/2022, Data de Publicação: 25/11/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1708561452/inteiro-teor-1708561459?origin=serp>. Acesso em: 16.06.2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 8ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 6079120175060012**. Relator: Marcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 10/02/2021, Data de Publicação: 12.02.2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1212316203>. Acesso em: 16.06.2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Pleno. **Recurso Extraordinário nº 828.040/DF**, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Data de Julgamento: 12/03/2020, Data de Publicação: 26.06.2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932>. Acesso em: 23.06.2025.

WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. **O assédio moral por excesso de trabalho: uma abordagem teórica e empírica**. – São Paulo: LTr, 2018.

O CAMINHO DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO “MENOR” ATÉ A DESPROTEÇÃO DO TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Silvana Souza Netto Mandalozzo
Daniella Aparecida Molina Vargas

INTRODUÇÃO

No mundo capitalista, o trabalho, em sentido amplo, sempre foi um elemento importante para a geração de riquezas. No Brasil, em sentido estrito, quando se tem uma relação de emprego, esta geralmente é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), possuindo algumas profissões regulamentação especial.

A legislação consolidada, aborda de forma clara e cristalina a proteção ao “trabalho do menor”. Da década de 40 para cá, muitas mudanças ocorreram, novas profissões surgiram e a atividade de crianças e adolescentes em redes sociais vem alçando um patamar surpreendente, especialmente em termos monetários. O artigo se propõe a estudar o tema mencionado, se partindo da hipótese que deve existir uma proteção legal para os *digital influencers* que ainda não atingiram a maioridade legal.

Para tanto, houve a divisão em 3 tópicos. O primeiro aborda a CLT e a proteção ao trabalho do “menor”. O segundo aborda o trabalho das crianças e adolescentes nas plataformas digitais e os perigos da adultização. E por fim, é analisada a (des)proteção do trabalho de crianças e adolescentes influenciadoras digitais e a difícil tarefa de regulamentação.

Mesmo que a tarefa seja árdua, considerando que os influenciadores digitais e seus responsáveis legais, enquanto menores, possam entender que a proteção não

Silvana Souza Netto Mandalozzo

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Professora do Curso de Direito, Mestrado Profissional em Direito e Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas na Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Daniella Aparecida Molina Vargas

Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade Estadual do Paraná. Doutora em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa e Procuradora Jurídica da mesma instituição.

é necessária, o Direito deve regulamentar alguns aspectos das atividades a serem desenvolvidas.

A análise se fez unicamente pela pesquisa bibliográfica.

A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AO TRABALHO DO “MENOR”

A CLT, foi aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943, entrando em vigor em 10 de novembro do mesmo ano. O Título III de tal diploma legal aborda as “normas especiais de tutela ao trabalho”, e, dentro dele, o Capítulo IV trata “da proteção do trabalho do menor”, nos artigos 402 a 441.

De início é necessário mencionar que a expressão trabalho do “menor”, coerente com as décadas anteriores, não mais se coaduna com os tempos atuais. Trabalho do “menor” possui uma conotação de inferioridade, de pequenez. Por isso, o mais adequado é a menção a trabalho de crianças e adolescentes ou trabalho infantojuvenil. O trabalho, no sentido lato, de pessoas até 18 anos incompletos, merece proteção especial, por isso a razão de ser deste estudo. Não é objeto do presente trabalho o comentário de cada artigo contido na CLT, mas o foco se dará em alguns aspectos protetivos ao trabalho das crianças e adolescentes.

Em 1988 com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), o trabalho foi permitido a partir dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz, este a partir de 14 anos, segundo o artigo 7º, XXXIII. Vale lembrar que a Constituição anterior permitia o trabalho a partir de 12 anos. Na época, não se imaginava que outras formas de atividades nas redes sociais seriam desempenhadas por crianças e adolescentes, portanto, a interpretação deve se pautar com as lentes voltadas ao período a que se destina. Posteriormente, o Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) – Lei 8.069/1990, dedicou o Capítulo V ao “Direito à Profissionalização e à Proteção do Trabalho”.

Os motivos para a majoração da idade, como mencionou Segadas Viana (2000, p. 995), seriam a preservação de certos fatores básicos que interferirão no adulto de amanhã. Expôs a importância do convívio familiar e os valores daí advindos, o relacionamento com outras crianças, necessário ao desenvolvimento psíquico, físico e social, além da “formatação da base educacional sobre a qual incidirão aprimoramentos posteriores, o convívio com a comunidade para regular as imoderações próprias da idade”.

Ainda em relação a proteção diferenciada, Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1999, p, 421), demonstraram que o Estado intervém na “matéria em função de uma

política administrativa de largo alcance, com fins demográficos e educacionais”. Para os menores, seria essa última a função, no sentido de que “a educação primária do menor não pode ser prejudicada pela necessidade material de trabalhar”. Hoje não se fala mais em ensino primário, mas em termos educacionais, seria a possibilidade de cursar o Ensino Fundamental I e II, além do Ensino Médio.

Luciano Martinez (2024, p. 1015), coerente com a época atual, usou a nomenclatura “trabalho infantojuvenil” ao demonstrar a importância do assunto à luz do artigo 227 da CRFB, colocando os “interesses da criança, do adolescente e do jovem no indubitado primeiro lugar na escala de suas preferências”. E continua o autor ao mencionar esse tipo de trabalho: “Essa exegese revela a delicadeza do trato de questões que envolvem o trabalho prestado por infantes, por adolescentes e por jovens”. No âmbito de contratações, ele dividiu os contratos formulados em 4 (quatro) espécies: nulos – celebrados por quem não tem idade para trabalhar, anuláveis – celebrados por quem tem idade para laborar mas sem a assistência legal, natureza especial – como a aprendizagem e ordinários – celebrados por menores emancipados.

Na classificação exposta por último, a CLT estaria voltada aos contratos de trabalho de aprendizagem e de natureza ordinária, ou seja, dentro do trabalho realizado de uma forma regular, podendo se afirmar dentro do “mundo ideal” do direito.

Como explanado por Homero Batista (2025, p. 312), o trabalho da criança é proibido constitucionalmente, portanto, a CLT regulamentou apenas o trabalho de adolescentes.

Cumpra inicialmente, explicitar algumas normas contidas no diploma consolidado, como por exemplo o parágrafo único do artigo 402, que retira a incidência das normas do capítulo “no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja sob a direção do pai, mãe ou tutor”, mantendo proibições delineadas nos artigos 404 e 405, além das normas definidas na Seção II que tratam da duração do horário de trabalho. Nessa redação da década de 60, entendeu o legislador que o menor laborando sob as ordens de seus responsáveis legais ali descritos, estaria protegido, se presumindo que abusos não existiriam.

Segundo o parágrafo único do artigo 403 da CLT, o trabalho do adolescente – ali denominado “menor”, não pode ser “realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola”.

O legislador se preocupou de forma mais específica com o horário de trabalho dos adolescentes, dedicando os artigos 411 a 414 a esse assunto, salientando-se que a partir dos 16 anos, a pessoa pode laborar o máximo permitido legalmente, com as exceções legais para prorrogar o trabalho.

A profissionalização não passou despercebida, com o contrato de aprendizagem estando regulamentado na CLT, nos artigos 424 a 433, em consonância com o ECA.

Fazendo uma análise mais abrangente do texto consolidado, se denota que o trabalho “exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores”, que observaria certos requisitos, de acordo com o artigo 405. Ainda, o Juiz da Infância e Juventude, poderia autorizar o trabalho do “menor” em “teatros de revista, cinema, boates, cassinos, cabarés, *dancings* e estabelecimentos análogos” e “em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes”, desde que a representação tenha fim educativo e não seja prejudicial à formação moral e que a ocupação seja essencial à subsistência do trabalhador que não atingiu a maioridade, bem como, a subsistência de membros de sua família ali especificados.

Do exposto, se pode extrair que no primeiro artigo protetivo da CLT, a família seria a rede de proteção ao trabalhador que ainda não tivesse atingido a maioridade. Em alguns casos um tanto discutíveis, como atividades desenvolvidas nos locais descritos no parágrafo anterior, uma autoridade seria a responsável por conceder a autorização para o labor. Certo é que, o disposto nos §§ 2º e 3º do artigo 405 da CLT se encontram um tanto defasados, bem como o disposto no § 4º ao mencionar autorização para trabalho de “menores jornalheiros” em instituições destinadas a ampará-los. Retirando o trabalho em circos, as outras situações de trabalho não se verificam de forma usual, podendo se afirmar que algumas profissões ali descritas fazem parte de um passado. Outra curiosidade é que aquele que ainda não completou 18 anos, pode trabalhar em circos, mas não nas três funções mencionadas, sendo lícito o trabalho por exemplo como palhaço.

Para o enquadramento nas normas da CLT, a relação entre o adolescente e o tomador dos serviços deve ser através de um contrato de emprego, no sentido estrito, com o preenchimento dos requisitos dos artigos 2º e 3º. A forma especial de contrato de emprego, como aprendizagem, prevista também no texto consolidado, teve atualizações legais, como por exemplo a Lei 11.180/2005, Decreto 5.598/2005, Lei 11.788/2008 e Lei 13.420/2017. A CLT se mantém com grande força em relação ao contrato de aprendizagem, com as constantes atualizações.

Saliente-se que existem muitos jovens aprendizes no país, citando-se o número de 602.671 jovens aprendizes contratados em março de 2024, sendo que esse resultado “faz parte das ações do MTE para garantir trabalho decente para a juventude brasileira” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024).

De uma forma mais crítica, a reforma trabalhista advinda com a Lei

13.467/2017 poderia ter atualizado as disposições consolidadas. Inicialmente poderia ter retirado a expressão “trabalho do menor”, substituindo por outra mais adequada. Poderia ainda ter retirado a menção a algumas profissões que não mais existem como “menores jornalheiros”, oriundo de uma época em que esses entregavam fisicamente nos locais os jornais. Hodiernamente, poucos jornais possuem formato físico, se transmutando para a forma digital. Outras expressões também estão obsoletas, como “teatros de revistas”, “cassinos” – não autorizados legalmente no Brasil e “cabarés”, citando-se de forma exemplificativa.

Considerando que a CLT se aplica aos contratos de trabalho formais, na espécie de relação de emprego somente, essas normas não se amoldam às novas formas de atividades desempenhadas por crianças e adolescentes. O mundo mudou radicalmente com as formas de comunicação atuais, a rede de proteção que pairava sobre o trabalho juvenil não mais subsiste para os novos modelos de atividades desempenhadas por crianças e adolescentes.

De forma bem clara, criança não pode trabalhar na forma prevista na CLT, mas isso não significa que elas, juntamente com adolescente não laborem. E assim algumas o fazem nas plataformas digitais, sendo um grande desafio a análise desse tipo de atividade e suas implicações na vida dessas pessoas e de seus responsáveis legais. Novos tempos desafiam soluções inovadoras.

O TRABALHO DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES NAS PLATAFORMAS DIGITAIS E OS PERIGOS DA ADULTIZAÇÃO

O recorte utilizado para o presente são as crianças e adolescentes menores de 16 anos – abaixo da idade mínima considerada legal para o trabalho no Brasil – denominados de *digital influencers* mirins ou somente *digital influencers*, que são protagonistas em um canal ou página em redes sociais. Inicialmente ganharam visibilidade na plataforma *YouTube* expandindo-se conforme as redes sociais ganhavam maior visibilidade.

O termo “influenciador digital” ou *digital influencer* tem sido utilizado (FORBES, 2017; McLAREN; COSTA; SAYURI; CAMARA; DONNANGELO, 2018) para abranger este fenômeno, independentemente do espaço digital usado, e traz a vantagem de incluir os usuários com esse perfil em futuros aplicativos e sites que surgirem com igual propósito. Influenciadores digitais foram definidos como indivíduos que se popularizam em redes sociais como *YouTube*, *Instagram*, *Snapchat*, *Twitter*, *Facebook* e *Tumblr*, que usam sua reputação para influenciar e engajar o público, assim como alavancam produtos, serviços e eventos (MONTELATTO *apud* CGI.br, 2017).

Os influenciadores mirins mantêm canais e perfis nas redes sociais e com isso atraem a atenção de milhares de seguidores nas redes sociais e, consequentemente, de diversas empresas, prontas a presentear as crianças com “mimos” para merchandising, convites para parques temáticos, “presenças VIP”, “encontrinhos” com fãs, licenciamento de produtos. Alguns chegam a escrever livros, outros tornam-se modelos em campanhas publicitárias e até personagens de jogos eletrônicos (SAYURI, 2019).

Bauman (2013) aponta que ser famoso não significa “nada mais (mas também nada menos) que aparecer nas primeiras páginas de milhares de revistas e em milhões de telas, ser visto, notado, comentado e, portanto, presumivelmente desejado por muitos”. Por sua vez, ser desejado é ser único, é se distinguir da massa homogênea e ser objeto de aceitação e simpatia universais. Esse sentido de destaque e projeção tem grande apelo entre o público infanto-juvenil (SCHMIDT, 2020). Com tal pendor, os *digital influencers* ganham fama e notoriedade e passam a ser objeto de consumo e desejo de outras crianças e jovens, que prontamente seguem seus canais perfis e consomem seus conteúdos.

A crescente popularidade dos *YouTubers* e demais *digital influencers* com conteúdo destinado ao público infantil e o impacto que exercem entre seus pares é fenômeno que ocorre em diversas partes do mundo, incluindo Estados Unidos (FORBES, 2017) e Europa (CRUZ, 2017), além de atrair o mercado interessado em direcionar publicidade a tal público, disfarçada de programação, uma vez que o ambiente da televisão antes tão promissor foi objeto de restrições e regulamentações.

As plataformas, redes sociais, atualmente abrigam milhões de vídeos longos, *shorts*, *reels*, postagens e *stories* dos perfis e canais que fizeram surgir novas celebridades, de variadas idades e que abordam os mais diversos temas. Também abriga e fez surgir celebridades infantis e adolescentes, que têm seus canais com milhares de seguidores, e vídeos com milhões, até bilhões de visualizações. Por meio da internet, as crianças não são apenas receptoras e espectadoras de conteúdos, como ocorria até então com a televisão, mas também assumem a condição de sujeitos ativos, como produtoras de material audiovisual (FONTENELLE, 2015).

Para o presente estudo, foram considerados os vídeos e canais angariando usuários do entretenimento, que acabam concluindo, nessa busca, uma oportunidade de trabalho. Esse tipo de discurso de profissionalismo exercido pelas empresas que existem e distribuem seus serviços e mercadorias pela rede é relativamente novo enquanto configuração, mas possui elementos semelhantes às lógicas de organização do trabalho anteriores (SIQUEIRA, 2021).

Assim, é possível entender que os produtores de conteúdo digital, ou *digital*

influencers, são compostos por toda uma estrutura industrial de entretenimento que permite sua construção, logo, eles são, ao mesmo tempo, usuários e funcionários de um *site*, sem os quais não poderia sobreviver. São eles que, ao escolherem a opção de monetizar seus vídeos, passam a gerar receita para si e para o site. Os ganhos podem também ser indiretos, a partir de projetos e parcerias, estes representam a maior parte da geração de renda desses sujeitos (SIQUEIRA, 2021).

Segundo Costa (2020), o *YouTube* parte dessa racionalidade do capitalismo flexível, apresentando produção de vídeos para nichos específicos, aumentando, assim, a sua dinâmica de produção e comercialização de produtos dispostos no mercado, entendendo que quanto mais diversos, maior é a venda. A lógica pode ser expandida para as demais redes sociais.

Ainda de acordo com Costa (2020), a plataforma entende os produtores de vídeos como parceiros, responsáveis e integrantes da plataforma, mas eles são trabalhadores que geram o capital para a corporação, não detendo direitos trabalhistas. Considerando as relações entre plataforma e produtores a partir da ótica de uma “cultura colaborativa”:

A liberdade aparente envolve a facilidade de acessar a plataforma com uma conta de e-mail, elaborando um perfil com nome no canal para postar vídeos. Como a plataforma funciona com a visualização de vídeos, todos aqueles que postam esses vídeos são chamados de colaboradores, portanto, estão no interior de uma cultura colaborativa. (COSTA, 2020, p. 53).

No entanto, segundo o resultado das pesquisas empíricas expostas por Pelegrini (2020), a autonomia – que se expressa nas características criativas do trabalho, na possibilidade de os trabalhadores e trabalhadoras escolherem o tempo, o espaço e o tipo de contrato de trabalho – é limitada pela instabilidade, precariedade, insegurança e por novas formas de controle. Nesse contexto, o profissionalismo é visto por Larson (1977) como uma estratégia de mobilidade social de um grupo ocupacional a partir do controle de credenciais de praticantes, reservas de mercado e a produção de conhecimento abstrato que legitimam as posições privilegiadas que as pessoas detêm dentro da profissão.

Parte-se do pressuposto de que uma profissão se origina da necessidade cotidiana de resolver problemas e/ou atender demandas da sociedade emergente, a partir da aptidão de seus executores e da necessidade de pertencimento de seus consumidores. Logo, cria-se uma demanda de consumidores que são instigados por similaridades em seus padrões de consumo e necessidades sociais atribuídas a esses

padrões. Nesse prisma, Costa (2020) destaca que a busca por fãs assíduos faz com que alguns *YouTubers* postem todos os dias ou com frequência semanal, às vezes com horário marcado para lançamento de vídeos na plataforma e sempre criando novos conteúdos em seu canal.

Ao se tornar trabalho, ao gerar lucro, ao ganhar visibilidade, tem-se uma outra história que se fundamenta não somente pela falta de emprego, mas pelo estilo do capitalismo abordado por Boltsanki e Chiapello (2009), que parte de concepções como liberdade, autogestão, autonomia, criatividade, sensibilidade às diferenças, atração pelo informal e busca de contatos interpessoais. Características que corroboram a consideração de trabalhador atribuída aos *digital influencers*, integrando um movimento que para Castells (1999) já vinha da reestruturação de empresas e organizações, possibilitada pela concorrência global, está introduzindo uma transformação fundamental: a individualização do trabalho no processo de trabalho.

Na criação a partir de nichos específicos, a plataforma entende que indiferente do consumidor final, deve-se propiciar que todos possam ter acesso ao entretenimento e conseqüentemente se tornem usuários e produtores de conteúdo concomitantemente.

Para buscar entender se as atividades que essas crianças realizam na plataforma se configura como trabalho, é preciso entender suas relações com produtores, capital, e plataforma em si. Costa (2020), ao problematizar a totalidade em que estas crianças estão inseridas, entende que:

O *YouTubeKids* é um produto que está no interior do YouTube, que estabelece redes de relações de produção com a Google, já que quem conecta, seja para produzir e/ou para consumir/assistir, tem que estar registrado em um e-mail do Google. Todas essas plataformas/empresas multinacionais, YouTubeKids, YouTube e Google fazem parte da mesma corporação, a Alphabet Inc. Elas se constituem como um conglomerado de empresas em rede que estabelecem o monopólio em tecnologia. (COSTA, 2020, p. 58).

Em consonância, Ramos (2015) entende a internet como continuidade de um esforço que atravessa social e historicamente diferentes tecnologias em prol de conexões humanas. Assim, o *digital influencer* se torna categoria profissional quando seu produto (a produção de conteúdo) passa a ser lucrativo financeiramente para seus idealizadores, gerando concorrência e obrigando a própria plataforma a investir na qualidade de seus produtores, o que sugere esse tipo de trabalho como integrante

no processo de flexibilização. A organização do trabalho em “projetos” cria condições de localização no mercado específicas para tais categorias ocupacionais. Nessa forma de organização, os trabalhadores são demandados em torno de um projeto específico, desenvolvem o trabalho e, depois de finalizado, devem buscar novas “oportunidades” para continuarem no mercado (PELEGRINI, 2020).

O trabalho do *digital influencer* mirim é produtivo, pois produz mais-valia, e é daí que se extrai o lucro e o acúmulo de capital flexível da corporação *YouTube* (COSTA, 2020). Desta forma, conclui-se que o que os *digital influencers* mirins produzem, a partir do trabalho, vídeos, *posts*, *stories* e *lives*, são mercadorias, uma vez que são vendidas e compradas/consumidas/assistidas no mercado de trocas das redes sociais digitais. Essas mercadorias possuem um valor de uso, pois suas características qualitativas próprias são vídeos para serem assistidos, e possuem valor de troca, adquirido a partir da equivalência de outras mercadorias, que esconde o trabalho concreto e se pauta no trabalho abstrato.

Desta forma pode-se afirmar que as atividades dessas crianças e adolescentes nas redes sociais se caracterizam como trabalho.

Os conceitos e as definições de trabalho infantil modificam-se conforme a cultura, ator e contexto histórico. A depender da faceta do trabalho infantil a ser estudada, o conceito é adaptado (CAVALCANTE, 2012). Na literatura internacional, as definições da OIT e da UNICEF dominam as discussões (UNICEF, 2007). No ano de 2008, a OIT incluiu na definição de trabalho infantil as atividades realizadas no âmbito doméstico, independentemente de remuneração.

A Resolução II da 18ª Conferência Internacional de Estatísticas do Trabalho, “trabalho infantil” refere-se a (OIT, 2008):

- (I) as piores formas de trabalho infantil, incluindo trabalho escravo, prostituição e pornografia, atividades ilícitas e atividades que representem riscos à saúde, segurança ou integridade moral, conforme a Convenção nº.182 da OIT;
- (II) todas as atividades empregatícias realizadas por menores de 15 anos de idade, conforme a Convenção n.º 138 da OIT;
- (III) as atividades domésticas, incluindo afazeres domésticos realizados por longo período de horas, em ambiente insalubre, em localizações perigosas, ou com uso de equipamentos perigosos ou pesados.

Deve ser considerado que o termo “atividade empregatícia” não significa emprego, mas atividade produtiva, ou seja, trabalho, independente se com ou sem vínculo empregatício formalizado, conforme definição de Fischer et al. (2003).

Nesse sentido, Sússekind (2004, p. 272) ressalta que “a proibição do trabalho a menores de dezesseis anos não é limitada ao exercício de emprego. Ela alcança o trabalho eventual, temporário, a pequena empreitada, o trabalho avulso e o trabalho autônomo”.

Todavia, necessária a ressalva feita por Vilani (2010) de que não é qualquer atividade laboral que se insere no conceito de trabalho infantil. Este se aplica a crianças que trabalham em atividades substitutivas da mão de obra adulta. A autora ressalva que o tipo de trabalho que se quer abolir da vida de crianças é aquele em que elas atuam regularmente ou durante jornadas contínuas, fazendo disso uma fonte de renda destinada ao sustento próprio ou familiar (CAVALCANTE, 2012).

Segundo a OIT (2001), o trabalho infantil se caracteriza pela condição de exploração e prejuízo à saúde e ao desenvolvimento da criança ou adolescente que realiza a atividade, bem como o impedimento ou o comprometimento do exercício do direito à educação e ao brincar. Os elementos trazidos são os que caracterizam o trabalho, como trabalho infantil, e uma vez presentes, ainda que o explorador seja o responsável pela criança, independentemente de classe social ou motivação, ficará caracterizado trabalho infantil.

Em todas as redes sociais atuais, encontra-se presente o limite de idade para a criação de uma conta. Desta forma para que uma criança menor de 13 anos possa ter sua própria conta, se faz necessária a intervenção de um adulto. Tal fato demonstra o conhecimento inequívoco dos responsáveis pelo trabalho realizado em todas as suas faces.

O trabalho infantil perfila-se com o adulto quando são preenchidos os requisitos legais caracterizadores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT: ser pessoa física, pessoalidade, não eventualidade ou habitualidade, onerosidade e subordinação a um empregador. Em um canal no qual se postam vídeos de forma esporádica, em uma análise superficial, verifica-se não estar presente pelo menos um dos requisitos para caracterizar a realização de trabalho qual seja, a habitualidade.

Nas redes sociais, é utilizada a estratégia da publicação de conteúdo com regularidade, com o objetivo justamente manter o número de visualizações e entregar conteúdo a um grande volume de pessoas, e com isso possibilitar melhores contratos publicitários e rendimento com a monetização.

O trabalho de um *digital influencer* perpassa por todas as facetas do trabalho de um artista. A variedade de performances exigidas/necessárias a um *influencer* é superior à de um artista, uma vez que como os vídeos e conteúdos são gravados e publicados uma única vez, há a necessidade de uma pluralidade atividades nos vídeos para engajar o seguidor e com isso obter renda e novos contratos (VARGAS, 2022).

O trabalho infantil artístico foi regulamentado, pois se sabe, através de estudos realizados e análise de casos concretos, que se coloca em risco a educação, compromete desenvolvimento físico e psicológico e compete com atividades como lazer e estudo, que são fundamentais para a formação do indivíduo. No Brasil, a concessão de alvará judicial para essa finalidade demonstra a veracidade dessa informação. A Convenção 138 da OIT, ratificada pelo Brasil, no artigo 8, prevê a participação em representações artísticas, com permissão. Essa Convenção remeteu às legislações nacionais a idade mínima de trabalho, mas de certa forma, previu no artigo citado uma das exceções.

Nessa esteira, considerando-se as semelhanças apontadas e diferenças existentes, não se visualiza outro caminho a ser trilhado ao trabalho realizado pelos *digital influencers* mirins se a intenção é preservar a infância e o desenvolvimento da criança.

Se o *digital influencer* desejar crescer na plataforma, ter seu canal ou conta dentre os sugeridos e aparecer nos primeiros lugares dentre as buscas realizadas deverá atender aos termos definidos pelo algoritmo da plataforma, acatando a sugestão do *google ad sense* e outros parâmetros definidos. Caso não atenda, não haverá penalidade, mas o canal ou conta provavelmente não terá o engajamento desejado, o que afetará diretamente a monetização e repercussão. O disposto acima ainda de forma precária, com ausência de regulação pública e forma definida, é elemento caracterizador de subordinação à plataforma.

Desta forma, embora possa existir uma relação de trabalho efetiva, com retribuição financeira e subordinada a termos pré-fixados, estabelecida com uma pessoa ainda na menoridade etária, ante a ausência de regulamentação legal, se o patrocinador não desejar, não existirá nenhum vínculo formal (por exemplo, contrato ou equivalente) entre o *YouTuber* mirim e o patrocinador. E, com isso, se verifica a ausência de regulamentação da atividade a ser desempenhada.

Passa, então, a ser compreendida pela desregulamentação das relações de trabalho, denominada flexibilizada, na qual a intensidade do trabalho é elevada, sem a supervisão local do gerente ou supervisor direto. A pressão do mercado, supostamente não controlável, determina o ritmo. Esse modo de controle externo é mais poderoso, legítimo que o controle que poderia ser exercido pela hierarquia da empresa sobre o próprio pessoal (VARGAS, 2019).

O controle do trabalho passou a ser exercido sob vários aspectos: desenvolvimento do trabalho e uso de habilidades; tempo necessário para o desenvolvimento das tarefas; tempo de emprego e trabalho; intensidade do trabalho; equipamentos; matérias-primas; e todas as formas diversas de controle, que não o supervisor padrão ou gerente (VARGAS, 2019).

Seria o exato retrato entre os *digital influencers* profissionais e a plataforma, redes sociais e seus anunciantes, uma vez que não há o controle direto, como ocorre em uma relação clássica de trabalho, mas encontra-se presente a grande cobrança pela intensidade do trabalho, refletida na postagem periódica dos vídeos nos “melhores horários” e na remuneração (monetização) com valores bastante diversos com relação ao conteúdo produzido conforme o engajamento do canal.

Quanto mais diversos forem os vídeos, mais engajamento o canal obtiver e por mais tempo os anúncios forem assistidos, maior será a remuneração obtida pela monetização, sendo o controle do intervalo de remuneração exclusivo da plataforma, sem qualquer possibilidade de negociação ou conhecimento dos critérios para os horários eleitos como melhores para o engajamento e periodicidade necessária para tal.

Todos os elementos da relação descrita acima entre os *digital influencers* e as plataformas, redes sociais e anunciantes são caracterizadores de trabalho infantil e da relação de trabalho. Os elementos são a habitualidade das postagens, pessoalidade na realização do trabalho, pressão pela criação de novos conteúdos com formas diversas e rapidez, que se caracterizam como subordinação, ainda que atípica nas regras impostas pela plataforma, uma vez que somente ocorrerá, na hipótese de o canal optar em ser monetizado e para obter maiores valores com tal.

Ademais o trabalho exercido envolve riscos às crianças e adolescentes. Riscos à saúde, ao desenvolvimento, as relações sociais, psicológicos e emocionais (VARGAS, 2022). Isto pode ser constatado, em recente vídeo postado no qual um *digital influencer* adulto, narra e demonstra o processo de adultização de crianças nas redes sociais e plataforma. Demonstra ainda, como “enganar” o algoritmo e como a exploração infantil pode ocorrer.

(DES)PROTEÇÃO DO TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES INFLUENCIADORAS DIGITAIS E A DIFÍCIL TAREFA DE REGULAMENTAÇÃO

O ambiente digital não foi criado para crianças, mas desempenha papel significativo na vida delas, seja como forma de aprendizado, diversão ou trabalho. Atualmente, uma das principais formas de proteção e controle do trabalho infantil no Brasil é o processo para concessão de alvará judicial, o qual se respalda no ECA, CLT e Convenções 138 (idade mínima de admissão ao emprego) e 182 (piores formas de trabalho infantil) da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil. E como modelo, o trabalho do artista, se encontra regulamentado na Lei 6.533, de 1978 e Decreto 82.385 do mesmo ano. Considerando que por datarem de 1978 as últimas normativas citadas, se omitem

com relação ao trabalho artístico da criança e do adolescente e por sequer ser possível imaginar à época o trabalho do *digital influencer*.

A disciplina legal é bastante ampla, entretanto, não há até o momento procedimento específico a ser adotado, tampouco padrões, critérios e parâmetros a serem seguidos. Todos os passos para a concessão ou não do alvará são dotados de grande subjetividade pelo julgador, o que, no tema em discussão, não se mostra como um ponto positivo.

Em análise das três regulamentações, o resultado mais aparente dentre elas é que o ECA proíbe o trabalho infantil, sendo o alvará judicial medida excepcional e somente podendo ser concedido após os dezesseis anos de idade. Na CLT o trabalho infantil é sim proibido, nos termos de uma relação de emprego, mas silencia quanto a atividades de influenciadores digitais. Já, a Convenção 138 da OIT, é no sentido de que se já que existe tal forma de trabalho, este não seria extinto imediatamente, devendo ser disciplinada a idade mínima e alguma proteção para sua realização, em relação a cada país que ratificar o instrumento.

Os três dispositivos encontram-se vigentes no Brasil e não se completam, ao contrário acarretaram por anos discussões doutrinárias e decisórias sobre seu alcance e validade, principalmente quando cotejados com a CRFB e as regras de recepção e convalidação de leis anteriores e Convenções da OIT. O ECA prevê o alvará judicial como medida excepcional, já a CLT traz, regras restritivas a sua realização, desde que o trabalhador esteja entre 14 anos (na condição de aprendiz) até 18 anos incompletos.

O foro para se solicitar o alvará judicial autorizando o trabalho, é alvo de discussão, uma vez que o ECA traz como previsão absoluta a competência da Vara da Infância e Juventude, a qual deve assegurar a completa inexistência de exploração ou abuso ao menor. É o que prevalece atualmente.

O cenário não é favorável à proteção do menor, uma vez que o solicitante do alvará judicial, é o contratante da força de trabalho do menor, sejam empresas tomadoras do serviço do artista, seja o contratante direto, o que caracteriza uma relação direta entre as partes.

Se a celeuma persiste para o trabalho infantil artístico, o qual encontra previsão legal e regulamentação (para o trabalho do adulto), a situação ora analisada é mais complexa ainda. Com relação ao trabalho do *digital influencer*, considerando-se não haver qualquer previsão legal para realização, definição sobre o que possa ser considerado trabalho, sobre os riscos gerais, carga horária a ser realizada, limites e demais disposições regulamentadoras, atualmente não é necessário a expedição de alvará, ou seja, nenhuma autoridade possui conhecimento prévio da atividade a ser desenvolvida, eventuais riscos, duração do labor, dentre outros fatores.

E, neste cenário, as redes sociais e plataformas certamente alegariam que não possuem responsabilidade sobre tal trabalho e, desta forma, não teriam que solicitar a expedição de alvará. Utilizando como parâmetro a Convenção 138 da OIT, que ao admitir de forma inequívoca a existência de trabalho infantil, parte de tal premissa para buscar minimamente regulamentar o exercício da profissão/atividade/ocupação.

Sugere-se como uma forma de controle aos canais, perfis e contas com destaque na plataforma, que pertençam ou tenham como protagonista crianças e adolescentes, que para ser caracterizados como profissional, verificados, monetizados, deverá haver termo de compromisso firmado, declarando aceite das regras, leis e necessariamente um familiar maior de idade responsável. Essa formalidade iniciaria um processo de conhecimento sobre números, postagens, perfis, atividades e com isso permitiria a regulamentação mais específica sobre a profissão.

Neste momento, ante a inexistência de legislação especial sobre o tema, mas considerando-se a análise conjunta do ornamento aplicável nacional e internacional às participações de artistas infantojuvenis parece possibilitar a autorização, caso a caso, dessa atuação no Brasil, desde que com alvará judicial contendo restrições de proteção aos riscos da atividade (MARQUES, 2009; OLIVA, 2010; NASCIMENTO, 2007; ROBORTELA; PERES, 2005).

E, para tanto, tem-se como a forma não ideal, mas possível em um curto espaço de tempo, a adequação da lei sobre trabalho artístico, entendendo ser o *digital influencer* um artista completo, pois executa as atividades de cantor, intérprete, apresentador, jornalista, em conjunto ou isoladamente, conforme a vocação do canal. A partir de tal definição e encanamento, pode-se exigir a concessão do alvará para o exercício da atividade. Embora Marques (2009) considere que a concessão do alvará judicial seja medida de exceção e não regra, recorrendo novamente a premissa adotada pela OIT quando da Convenção 138, de que o *digital influencer* mirim executa um trabalho artístico infantil, deve, portanto, ser minimamente tutelado.

Para a concessão de autorização, deve-se considerar a exata atividade a ser realizada, a forma da realização, os riscos envolvidos, sejam eles naturalmente decorrentes do exercício da atividade, sejam em decorrência das características pessoais do profissional a executá-la.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisando-se o caminho histórico percorrido pela legislação brasileira, desde a CLT de 1943 até as normas constitucionais e internacionais vigentes, tem a

crescente preocupação na proteção das crianças e adolescentes contra a exploração do trabalho precoce.

Contudo, com a expansão da internet e a popularização das redes sociais, o que trouxe visibilidade aos *digital influencers*, em especial os mirins, a crescente atuação de influenciadores mirins e a consequente realização de contratos publicitários, desafiam o arcabouço normativo, revelando uma lacuna significativa de regulamentação.

Se por um lado a atividade pode ser vista como oportunidade de expressão, desenvolvimento de habilidades e até mesmo de geração de renda, por outro ela carrega riscos concretos, quais sejam, adultização precoce, comprometimento do processo educacional, exposição a situações de vulnerabilidade e precarização das relações de trabalho. Nessa perspectiva, torna-se imprescindível reconhecer que tais atividades configuram, sim, formas de trabalho, devendo receber a devida tutela estatal.

Assim como ocorreu com o trabalho artístico, a regulamentação do trabalho de crianças e adolescentes em plataformas digitais deve se pautar pelo princípio da proteção integral e do melhor interesse do menor, previstos na CRFB e no ECA. O desafio está em construir parâmetros claros, objetivos, específicos e que acompanhem a evolução das redes sociais e a forma de atividade desenvolvida, que conciliem o direito ao desenvolvimento saudável com a realidade das novas formas de trabalho, sem permitir retrocessos que fragilizem a proteção conquistada ao longo das décadas.

Nesse sentido, ao se tratar da possibilidade de autorização específica para o trabalho de crianças e adolescentes no ambiente digital, torna-se indispensável avaliar de forma criteriosa a natureza da atividade desempenhada, a maneira como será realizada e os riscos que dela possam decorrer, tanto em razão de sua própria execução quanto em função das condições pessoais do menor envolvido.

Diante disso, impõe-se ao legislador, ao Poder Judiciário e a sociedade civil um esforço conjunto para que a legislação acompanhe as transformações sociais e tecnológicas, garantindo que crianças e adolescentes não permaneçam em uma zona cinzenta de (des)proteção. Somente assim será possível assegurar que a atuação no ambiente digital ocorra de maneira ética, segura e compatível com a dignidade da pessoa em formação.

REFERÊNCIAS

BATISTA, H. **CLT Comentada**. 6ª Edição. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2025.

BAUMAN, Z. **A Cultura No Mundo Líquido Moderno**. Trad. de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

CASTELLS, M. **A transformação do trabalho e do mercado de trabalho:** trabalhadores ativos na rede, desempregados e trabalhadores com jornada flexível -A Sociedade em Rede. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

CAMARA, D. E.; DONNANGELO, M. Publicidade Infantil e influenciadores mirins no Brasil. **BatistaLuz**, 18 jun. 2018. Disponível em: https://baptistaluz.com.br/institucional/consideracoes-juridicas-sobre-publicidade-infantil-no-brasil/#_ftn31. Acesso em: 2 fev. 2022.

CAVALCANTE, S. R. **Trabalho Artístico na Infância:** Estudo qualitativo em saúde do trabalhador. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) – Universidade da USP, São Paulo, 2012.

COSTA, A. C. de A. **O trabalho infantil no youtubekids:** youtuber mirim em análise. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2020. 72 f.

CRUZ, P. Sociedade hiperconectada intensifica medos. **Meio & Mensagem**, 29 nov. 2017. Disponível em: <https://www.acaert.com.br/noticia/32781/vegetacao-na-rede-cao-interrupcoes-de-fornecimento-de-energia-eletrica-no-estado>. Acesso em: 18 out. 2021.

FISCHER, F. M.; OLIVEIRA, D. C.; TEIXEIRA, L. R.; TEIXEIRA, M. C.; AMARAL, M. A. Efeitos do trabalho sobre a saúde de adolescentes. **Ciência e Saúde Coletiva**, v.8, n. 4, p.973-984, 2003.

FONTENELLE, L. **A onipresente publicidade infantil na internet**. Disponível em: <<http://outraspalavras.net/brasil/a-onipresente-publicidade-infantil-na-internet/>>. Acesso em: 19 mar. 2022.

FORBES. **Top Influencerkids**. Disponível em: <https://www.forbes.com/top-influencers/2017/kids/#22b1c38b2643>. Acesso em: 8 ago. 2021.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. Curso de Direito do Trabalho. 15ª Edição. Rio de Janeiro,

Forense, 1999.

LARSON, M. S. **The Rise of Professionalism: a Sociological Analysis**. California: University of California Press, 1977.

MARQUES, R. D. Trabalho infantil artístico: proibições, possibilidades e limites. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, v. 19, n. 38, 2009. p. 13-53.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª Edição. Rio de Janeiro, Saraiva Jur, 2024.

Mc LAREN, L. What would do if your teenager became an overnight Instagram sensation? **The Guardian**, 22 jul. 2018. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2018/jul/22/what-would-you-do-if-your-teenager-became-an-overnight-instagram-sensation->. Acesso em: 8 mar. 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Brasil atinge marca histórica de 602.671 jovens aprendizes contratados em março de 2024**. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Maio/brasil-atinge-marca-historica-de-602-671-jovens-aprendizes-contratados-em-marco-de-2024>>. Acesso em 28 abr.2025.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 22ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2007.

OLIVA, J. R. D. O Trabalho Infanto-juvenil artístico e a idade mínima: sobre a necessidade de regulamentação e a competência para sua autorização. **Revista da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região – AMATRA** XV, v. 3. São Paulo: LTr, 2010. p. 130-152. Disponível em: <https://portal.trt15.jus.br/documents/2225749/2246450/trabalho infantil artistico JRD O rev- amatra+%281%29.pdf/289187b0-218b-4f04-81f9-0d7caa112584>. Acesso em: 26 maio 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Combatendo o trabalho infantil: guia para educadores**. Monografia. Brasília: OIT, 2001. Disponível em: http://white.oit.org.pe/ipecc/documentos/escola1_br.pdf. Acesso em: 25 maio 2021.

PELEGRINI, J. G. S.; BRIDI, M. A.; LIMA, J. C. L. (org.). **Flexíveis, virtuais e precários? Os**

trabalhadores em tecnologia de informação. Curitiba: Editora UFPR, 2018.2020.

RAMOS, J. de S. Subjetivação e poder no ciberespaço. Da experimentação à convergência identitária na era das redes sociais. **Vivência: Revista de Antropologia**, v. 1, p. 57-76, 2015.

ROBORTELA, L. C. A.; PERES, A.G. Trabalho artístico da criança e do adolescente: valores constitucionais e normas de proteção. **Revista LTr**, São Paulo, v. 69, n.2, p. 148-157, 2005.

SAYURI, J. Pequenas Crianças Grandes Negócios. **Revista Trip**, 276.ed. 25 jul. 2018. Disponível em: <https://revistatrip.uol.com.br/trip/mini-influenciadores-digitais-como-tanto-protagonismo-afeta-o-desenvolvimento-da-crianca>. Acesso em: 15 nov. 2021.

SCHMIDT, S.; BRUM, A. **A criança ensina e aprende a cultura do sucesso dos Youtubers mirins.** 2016. Disponível em: <<http://www.portalintercom.org.br/anais/sul2016/resumos/R50-0787-1.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2021.

SIQUEIRA, W. L. **As dinâmicas da profissionalização no capitalismo informacional:** identidade youtuber em disputa. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2021.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S.; TEIXEIRA FILHO, J. de L. **Instituições de Direito do Trabalho.** 19ª Edição. V. 2. São Paulo: LTr, 2000.

VARGAS, D. A. M.; MANDALOZZO, S. S. N. Precarização e Incerteza da Remuneração dos Trabalhadores da UBER. In: FELICIANO, G. G.; MISKULIN, A. P. (org.). **Infoproletários e a Uberização do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2019.

Vargas, D. A. M. **Youtubers Mirins:** antigos problemas em novas forma de exploração do Trabalho Infantil. Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Paraná, 2022.

VILANI, J. A. dos S. **Trabalho infantil.** São Paulo: Brasiliense, 2010.

DIREITO À GREVE AMBIENTAL*

RIGHT TO ENVIRONMENTAL STRIKE

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

RESUMO

O presente estudo trata de uma análise dogmática sobre a denominada greve ambiental. A escolha do tema se justifica diante da busca de implementar o trabalho decente como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030, bem como pelo dado estatístico de que o Brasil sempre possuiu um elevadíssimo histórico de acidentes de trabalho tendo sido, em 1975, apontado como o país com o maior quantitativo de trabalhadores acidentados do mundo. A pesquisa em tela se utiliza de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tendo por desiderato de explicitar o embasamento jurídico a justificar a (in)validade do movimento paredista designada de greve ambiental.

PALAVRAS-CHAVE: Meio ambiente do trabalho. Segurança do trabalhador. Greve ambiental.

ABSTRACT

The present study deals with a dogmatic analysis of the so-called environmental strike. The choice of the theme is justified given the search to implement decent work

* Artigo de investigação elaborado de estudo desenvolvido na linha de pesquisa “Direito ao Trabalho Decente”, inscrito no Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, Brasil.

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

Doutor em Direito pela Universidade de Marília – UNIMAR. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Especialista em Direito Eletrônico pela Universidade Estácio de Sá. Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado a linha de pesquisa “Direito ao Trabalho Decente” do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, campus Natal-Central. Professor efetivo de Direito do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, campus Natal-Central. E-mail: rocconelson@hotmail.com

as the eighth sustainable development objective of the 2030 Agenda, as well as the statistical data that Brazil has always had a very high history of work accidents, having been, in 1975, identified as the country with the largest number of injured workers in the world. The research on screen uses a qualitative analysis methodology, using hypothetical-deductive approach methods of a descriptive and analytical nature, adopting bibliographical and documentary research techniques, in which legislation, doctrine and jurisprudence, with the aim of explaining the legal basis justifying the (in) validity of the wall movement called the environmental strike.

KEYWORDS: Workplace environment. Worker safety. Environmental strike.

1. DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O valor social do trabalho constitui fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV da CF/88), apresentando-se o trabalho como forma de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF/88) e fundamento da ordem econômica (art. 170 da CF/88), além de ser o primado da ordem social (art. 198 da CF/88), o que desvela o trabalho como um direito humano fundamental. A partir disso, tem-se elencado um conjunto de regras que constituem um mínimo civilizatório e patrimônio do trabalhador destacando, aqui, o direito de greve prescrito no art. 9º da Constituição de 1988: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.

O presente ensaio versa sobre a temática da greve ambiental, a qual não possui previsão expressa, mas constitui um dos importantes instrumentos para salvaguardar o trabalhador no contexto do meio ambiente do trabalho.

A escolha da temática justifica-se em face de constituir como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 a busca pela promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Constitui a meta 8.8 “Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores. (...)”.¹

Importa relatar, ainda, que estatisticamente, o Brasil sempre possuiu um elevadíssimo histórico de acidentes de trabalho tendo sido, em 1975, apontado como

1 IPEA. **8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

o país com o maior quantitativo de trabalhadores acidentados do mundo.^{2&3}

A questão problema perpassa em determinar se o ambiente regulatório no sistema jurídico brasileiro se apresenta apto a respaldar aquilo que fora denominado de greve ambiental. Isto é: dentro do quadro normativo qual o limite que separa a licitude e a abusividade da greve ambiental trabalhista? Precisa obedecer os mesmos limites da greve tradicional?

Em face do exposto, a pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de abordagem qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tem por desiderato aferir o sistema normativo existente, no Brasil, que viabilize, ou não, a designada greve ambiental.

Para tanto, o presente ensaio se estruturará da seguinte maneira: afirmação do direito de greve e da proteção ao meio ambiente do trabalho como um direito humano de sorte a conectar com um conjunto de normas internacionais; análise do ambiente regulatório brasileiro que respalda a greve tradicional e a partir disso nos fundamentos e peculiaridades da greve ambiental; e apresentação do posicionamento constante na jurisprudência do TST quanto a temática problema.

2. RESPALDO AO DIREITO DE GREVE E A PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA SENDA DOS DIREITOS HUMANOS

Os direitos humanos são assim definidos por André de Carvalho Ramos: “(...) consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna”.⁴

A partir desde pressuposto não há como excluir o trabalho como elemento

2 “(...) o Brasil obteve o lamentável título de campeão mundial de acidentes do trabalho na década de 70 do século passado (...)”. (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações Por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 12º ed. Salvador: Juspodivm, 2021, p. 30)

No Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil foi possível aferir que entre 2014 a 2021, no Brasil, teve 4.767.399 milhões de acidentes de trabalho. Acidentes com óbito foram 17.725 mil. Disponível em: <<https://clusterqap2.economia.gov.br/extensions/RadarSIT/RadarSIT.html>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

3 Destaca-se o caso do rompimento da barragem da empresa Vale, em Brumadinho (MG), que se constituiu no maior acidente de trabalho da história do Brasil. Disponível em: <<https://www.prt3.mpt.mp.br/procuradorias/prt-belohorizonte/2946-ninguem-esquece-um-desastre-em-curso-permanente>>. Acessado em: 15 de abril de 2024

4 RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 19. “Os direitos humanos são, portanto, direitos protegidos pela ordem internacional (especialmente por meio de tratados multilaterais, globais ou regionais) contra as violações e arbitrariedades que um Estado possa cometer às pessoas sujeitas à sua jurisdição. São direitos indispensáveis a uma vida digna e que, por isso, estabelecem um nível protetivo (standard) mínimo que todos os Estados devem respeitar, sob pena de responsabilidade internacional. Assim,

indispensável que pautar a liberdade, igualdade e dignidade das pessoas. O trabalho dignifica a pessoa humana como partícipe da sociedade.

O processo de internacionalização dos direitos humanos (denominado, hoje, de direito internacional dos direitos humanos) mescla-se com o processo histórico de construção de normas trabalhistas, posto que um dos pontos históricos fundantes desse processo de internacionalização dos direitos humanos se deu com a Conferência da Paz de Versalhes (Tratado de Versalhes), em 1919, que pôs fim a 1ª Guerra Mundial, criou a Liga das Nações e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O Tratado de Paz de Versalhes é o reconhecimento internacional da problemática social e da necessidade de uma solução adequada e universal, visto que condições de vida precária da população constitui ambiente propício a conflitos que podem comprometer a paz mundial, sendo este o contexto da criação da OIT, a qual constitui, hoje, o principal organismo internacional em matéria trabalhista,⁵ além de se apresentar como o organismo internacional mais bem sucedido e produtivo, no cenário do direito internacional.⁶

No que tange ao reconhecimento do direito de proteção ao meio ambiente do trabalho e ao exercício de greve destaca-se o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), adotado na XXI Sessão da Assembleia-Geral

os direitos humanos são direitos que garantem às pessoas sujeitas à jurisdição de um dado Estado meios de vindicação de seus direitos, para além do plano interno, nas instâncias internacionais de proteção (v.g., em nosso entorno geográfico, perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que poderá submeter a questão à Corte Interamericana de Direitos Humanos)". (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 24)

5 "Os dirigentes dos países integrantes da Liga das Nações perceberam, desde então, os perigos decorrentes das más condições de vida que atingiam a maior parte da população. Em outras palavras, ficou claro, para o mundo inteiro, que o povo submetido a condições de vida desumanas, ou até mesmo sub-humanas, torna-se vulnerável à disseminação de ideologias nem sempre honestas em seus propósitos, e transforma-se em 'massa de manobra' a serviço de interesses políticos e de governantes equivocados ou mal-intencionados.

O mundo já estava menor naquela época.

Queremos com isso dizer que péssimas condições de vida atingindo massivamente os trabalhadores de um determinado país ou de uma determinada região do mundo podem ser potencialmente explosivos e colocar em risco a paz social no mundo inteiro. (...)" (SCABIN, Roseli Fernandes. A Importância dos Organismos Internacionais para a Internacionalização e Evolução do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coords). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 03).

6 "Numa época em que o Direito Internacional sofre sérias crises, notadamente em decorrência do colapso por que passa a Organização das Nações Unidas, a OIT se mantém firme em seus propósitos, podendo ser considerada a organização mais promissora e bem-sucedida dentro do cenário atual do direito das gentes. Além de ser um centro de referência mundial em matéria de emprego e trabalho, a OIT é também exemplo de organização produtiva. Isto porque as suas Convenções não são diretamente votadas por Estados, e sim por uma assembleia, não sendo lícito a nenhum país fazer ressalvas ao texto aprovado, pois a vontade nacional, na OIT, também se compõe de forças sociais externas ao poder do Estado e sobre as quais este mesmo Estado se assenta. Assim, não obstante a crise que enfrenta o Direito Internacional em alguns setores, pode-se dizer que a OIT, desde a sua criação, tem honrado o compromisso de bem regular as relações entre capital e trabalho". (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 997)

das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, o qual fora ratificado pelo Brasil através do Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992. *In verbis*:

Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

(...)

b) À segurança e a higiene no trabalho;

(...)

Artigo 8º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

(...)

d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

(...)

(Grifos nossos)

No protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, denominado de Protocolo de São Salvador, de 17 de novembro de 1988, o qual o Brasil ratificou através do Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999, consta-se prescrito diversos direitos em matéria trabalhistas, sendo destacado os seguintes, para fins desse ensaio:

Artigo 7

Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:

(...)

e) segurança e higiene no trabalho;

(...) (Grifos nossos)

Artigo 8

Direitos sindicais

1. Os Estados-Partes garantirão:

a) o direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção deste direito, os Estados-Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de

sua escolha. Os Estados-Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;

b) o direito de greve.

(...) (Grifos nossos)

Importa relatar, ainda, que o direito a saúde e segurança no trabalho, bem como o direito de greve encontram-se enunciados, também, na Declaração Sociolaboral do Mercosul, a qual fora aprovada em 1998, sendo revista e ampliada em 2015. *In verbis*:

Artigo 11º

Greve

1. ***Todos os trabalhadores e as organizações sindicais têm garantido o exercício do direito de greve***, conforme as disposições nacionais vigentes. Os mecanismos de prevenção ou solução de conflitos ou a regulação deste direito não poderão impedir seu exercício ou desvirtuar sua finalidade.

(...)

Artigo 17º

Saúde e segurança no trabalho

1. ***Todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional.***

2. Os Estados Partes comprometem-se a formular, aplicar e atualizar em forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores.

(Grifos nossos)

Apesar da ausência de elementos coercitivos, no bojo da Declaração Sociolaboral do Mercosul, a doutrina reconhece sua incorporação no ordenamento jurídico brasileiro imputando-lhe status de norma supralegal.⁷

7 "A Declaração Sociolaboral do Mercosul, a nosso sentir, é parte integrante do sistema jurídico interno do Brasil, possuindo plena eficácia. No entanto, na hierarquia normativa não detém a natureza de emenda constitucional por não ter cumprido o rito previsto no § 3º do art. 5º da Constituição de 1988, mas detém status de norma supralegal, em virtude da expressa disposição do art. 4º, II, da Constituição, que determina a prevalência dos direitos humanos". (PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; MOUTINHO, Sanzer Caldas. Declaração Sociolaboral do Mercosul: fortalecimento sindical pós-reforma trabalhista. IN: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo: LexMagister, v. 88, n. 1, jan./mar., 2022, p. 285. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/>

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui mais de 20 convenções tratando da questão da saúde e segurança do trabalho, desatacando-se, para fins desse trabalho a Convenção nº 155, que versa sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1981, tendo sido promulgada pelo Brasil através do Decreto nº 1.254/94, no qual os países signatários se comprometeram a formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional afeta a matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, bem quanto a questão de meio ambiente do trabalho, em especial no que tange a matéria de acidentes de trabalho.⁸ *In verbis*:

Artigo 4º

1. **Todo Membro deverá**, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, **formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.**
2. Essa política terá como **objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde** que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, **reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.**

(Grifos nossos)

Explicita a existência da Convenção nº 187 da OIT, sobre quadro promocional para segurança e saúde ocupacional, aprovada na 95ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 2006, que apesar de não ter sido ratificada pelo Brasil, ganhou status de “*core obligations*”, em 2022, com o acréscimo do ambiente do trabalho seguro e saudável como 5º direito fundamental da OIT.

Melhor explicando: todos os Estados membros vinculados a OIT tem por obrigação promover, tornar realidade e respeitar os princípios relativos aos direitos fundamentais da OIT independentemente da ratificação das convenções. De tal sorte, o Brasil, apesar da não ratificação da Convenção nº 187 da OIT, precisa efetivá-la, visto que o ambiente do trabalho seguro e saudável fora acrescido como um dos direitos

.....
handle/20.500.12178/202737>. Acessado em: 24 de março de 2024)

8 Destaca-se que em face da aprovação da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, em 1998, em que a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório constitui um dos fundamentos a vedação a escravidão já constitui imposição jurídica a todos os membros integrantes da OIT, independentemente de qualquer ratificação a qualquer convenção específica da OIT. O reconhecimento da declaração da OIT, independentemente de adesão, foi reconhecido expressamente na 87ª Reunião Ordinária da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 1999.

fundamentais da OIT, no ano de 2022.⁹

Apesar de nenhuma convenção ou recomendação da OIT tratar quanto ao direito de greve, dentro da própria OIT, entende-se que o referido direito se encontra respaldado na parte final do enunciado do art. 3º da Convenção nº 87 (trata sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização) ao versar sobre o direito das organizações de trabalhadores de se organizar, o que abarcaria a greve, visto tratar-se de uma ação ordinária/comum da atuação sindical.¹⁰ *In verbis*:

Artigo 3º

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores **terão o direito** de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, **de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.**

Destaca-se que a citada convenção também não fora ratificado pelo Brasil, todavia, constitui-se, igualmente, em uma “*core obligations*”.

É importante realçar que a partir de uma decisão, em sede de Recurso Extraordinário (RE 4663.43/SP), ao tratar da prisão civil do depositário infiel, previsto no art. 5º, LXVII e sua análise conforme a Convenção Americana de Direitos Humanos, reconheceu que tratados internacionais de direitos humanos que não foram aprovados com o quórum de 3/5, em dois turnos, em cada casa do congresso (procedimento respectivo das emendas constitucionais) deveriam portar o status normativos de supralegalidade. Ou seja, acima na lei ordinária e abaixo da norma constitucional.

Assim, todas as convenções ratificadas pelo Brasil, alhures ventiladas, possuem status de norma supralegal, conforme jurisprudência do STF.

9 OIT. Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Genebra, 1998.

1. a) **que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização** na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas; (...)

2. **Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções** (...) (Grifos nossos)

10 Cf. OIT. **Princípios do comitê de liberdade sindical referente a greves**. Brasília, 1993, p. 04. Disponível: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231057.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

3. DO DIREITO DE GREVE¹¹

No início da revolução industrial o trabalhador não se encontrava amparado por um conjunto de direitos básicos, sendo imposto a um contexto de condições de trabalhos degradantes, podendo-se construir a ilação, óbvia, de que a greve não se constituía em direito, sendo, em verdade, uma conduta proibida.¹²

A greve não só afigurava como ilícito civil como foi tipificada como conduta criminosa. Tal afirmação se depreende da redação do Código Penal Republicano (Decreto nº 847/90).

Art. 206. ***Causar, ou provocar, cessação ou suspensão de trabalho, para impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de serviço ou salário:***

Pena - de prisão celular por um a três meses.

§ 1º Si para esse fim se colligarem os interessados:

Pena - aos chefes ou cabeças da colligação, de prisão celular por dois a seis meses.

§ 2º Si usarem de violencia:

Pena - de prisão celular por seis meses a um anno, além das mais em que incorrerem pela violencia. (Grifos nossos)

Apesar da legislação da época só tipificar como crime a greve cometido por funcionários públicos, a greve perpetrada pelos demais trabalhadores configurava ilícito civil nos termos da redação original da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 723 - ***Os empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do tribunal competente, abandonarem o serviço, ou desobedecerem a qualquer decisão proferida em dissídio, incorrerão nas seguintes penalidades:***

11 "A denominação 'greve' surge após a Revolução Francesa, porque os operários que abandonavam coletivamente o trabalho iam para a Praça da Prefeitura, em Paris, onde podiam ser arregimentados pelos que procuravam empregados. Devido ao fato de ser essa praça comumente invadida por cascalhos ('grêve') oriundos do rio Sena, ela passou a ser conhecida como 'Place de grêve'. Os operários em busca de empregos estavam em greve". (SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4º ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 470)

12 Historicamente, a greve se confundiu com a história do sindicalismo, no qual se observa que qualquer forma de coalizão entre os trabalhadores era proibida (Cf. SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4º ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 469). "(...) na França, por meio da Lei Le Chapelier, houve proibição de todas as formas de agrupamento profissional que tivessem por objetivo a defesa de interesses coletivos dos trabalhadores; na Inglaterra, entre 1799 e 1800, as coalizões de trabalhadores que tiveram por objetivo pressionar os patrões por aumentos salariais ou melhores condições de trabalho foram consideradas como crime contra a coroa inglesa. Foi somente em 1825, na Inglaterra, e em 1864, na França, que as coalizões de trabalhadores por melhores condições de trabalho deixaram de ser consideradas como crime, embora a greve propriamente dita ainda continuasse como um delito". (MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 4º ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 19)

a) **suspensão do emprego** até seis meses, ou dispensa do mesmo;
b) **perda do cargo de representação profissional** em cujo desempenho estiverem;

c) **suspensão**, pelo prazo de dois anos a cinco anos, **do direito de serem eleitos para cargo de representação profissional**.

Art. 724 - Quando a suspensão do serviço ou a desobediência às decisões dos Tribunais do Trabalho for ordenada por associação profissional, sindical ou não, de empregados ou de empregadores, a pena será:

a) se a ordem for ato de Assembléia, cancelamento do registro da associação, além da multa de Cr \$ 5.000,00 (cinco mil cruzeiros), aplicada em dobro, em se tratando de serviço público;

b) se a instigação ou ordem for ato exclusivo dos administradores, perda do cargo, sem prejuízo da pena cominada no artigo seguinte. (Grifos nossos)

É importante destacar que a CLT estava em plena consonância com a norma constitucional, à época, que vedava explicitamente o uso da greve como instrumento de pressão por parte dos trabalhadores para reivindicar direitos.

Assim, estava estabelecido no art. 139 da Constituição Federal de 1937 (foi a primeira Constituição a tratar expressamente sobre a greve):

Art. 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

A greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional. (Grifos nossos)

O direito de greve como direito constitucional fundamental só veio através da Constituição Federal de 1946, o qual possuía viés eminentemente democrático, oposto de sua antecessora, prescrito em seu art. 158: “É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará”.

3.1. Análise dogmática da greve tradicional

Comovisto alhures, o direito de greve constitui-se em um direito fundamental¹³ enunciado em diversas convenções e declarações internacionais, estando estabelecido

¹³ Lembrar que há controvérsia quanto a natureza da greve, havendo 3 correntes: a) fato social; b) liberdade; c) direito.

expressamente no art. 9º da Constituição Federal de 1988: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.

A greve é regulamentada pela Lei nº 7.783/89, estando, assim, definido no art. 2º: “(...) suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.

A doutrina da lavra de Raimundo Simão de Melo define o fenômeno da greve da seguinte maneira:

(...) é a greve um fato social, uma liberdade pública consistente na suspensão do trabalho, quer subordinado ou não, com o fim de se obter algum benefício de ordem econômica, social ou humana. É, em suma, o direito de não trabalhar e de, com isso, causar prejuízo ao patronato/tomador de serviços e, nos serviços e atividades essenciais, também à coletividade. O prejuízo de que se fala é aquele decorrente da paralisação normal do trabalho e do exercício regular do direito de greve. É esse o prejuízo suportável e não indenizável da greve, porque se não causar prejuízo não servirá ela para pressionar o empregador a negociar as reivindicações resistidas. (...).¹⁴

Colaciona os dispositivos da Lei nº 7.783/89 que a greve para se apresentar como lícita depende de alguns requisitos: a) frustração das negociações coletivas, o que desvela que a greve deve ser utilizada como a *ultima ratio* e não como primeiro instrumento de pressão;¹⁵ & b) necessidade de comunicação prévia a entidade patronal, o qual deverá acontecer em até 48 horas antes da paralisação¹⁷ e, em casos de atividades essenciais, em 72 horas, na qual a comunicação abarca, também, aos usuários do serviço essencial;¹⁸ c) imprescindibilidade da deliberação em favor da greve em Assembleia Geral, seguindo as formalidade e quórum prescrito no estatuto da entidade sindical;¹⁹

14 MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 4º ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 40.

15 Lei nº 7.783/89. Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

16 Orientação Jurisprudencial nº 11 da SDC/TST: É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

17 Lei nº 7.783/89. Art. 3º. (...). Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

18 Lei nº 7.783/89. Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

19 Lei nº 7.783/89. Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação,

d) necessidade de garantir a manutenção de equipes para realização de atividades imprescindíveis ao empregador cuja paralização poderia acarretar danos irreparáveis;²⁰ e) em atividades essenciais deve-se garantir os serviços para atender as necessidades inadiáveis da comunidade;²¹ &²² f) paralização e manifestações realizadas de forma pacífica.²³

A não observância dos requisitos supra apresenta-se como um abuso de direito,²⁴ bem como a manutenção da greve após a celebração de acordo ou convenção coletiva ou em face de sentença normativa da Justiça do Trabalho.²⁵

Durante a greve tem-se a suspensão do contrato de trabalho, de sorte que o conjunto de obrigações contratuais ficam dispensas do seu cumprimento como, por

.....
tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

20 Lei nº 7.783/89. Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

21 Lei nº 7.783/89. Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

22 Orientação Jurisprudencial nº 38 da SDC/TST: É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89

23 Lei nº 7.783/89. Art. 6º. (...). § 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.
(...)

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

24 “Abuso de direito é espécie de ato ilícito, que pressupõe a violação de direito alheio mediante conduta intencional que exorbita o regular exercício de direito subjetivo. É equivocado pretender-se situar o abuso de direito entre o ato lícito e o ilícito. Ou o ato é permitido no *Jus Positum* e nos pactos, quando é lícito, ou a sua prática é vedada, hipótese em que se reveste de ilicitude. Na dinâmica do abuso de direito tem-se, no ponto inercial, o que imediatamente antecede a conduta e até quando esta não se complete, a esfera do direito, mas à medida que a ação se desenrola, no iter, a conduta desborda-se do âmbito da licitude para transformar-se em ato ilícito”. (NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil** - Vol. 1 - Parte Geral. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 528)

“Apenas a título de exemplificação, podemos apontar algumas hipóteses de abuso de direito: no Direito Contratual, a negativa injustificada, causadora de prejuízo, de contratar, após o proponente nutrir a legítima expectativa da outra parte; no Direito das Coisas, o uso abusivo do direito da propriedade, desrespeitando a política de defesa do meio ambiente; no Direito de Família, a exacerbação do poder correccional dos pais em relação aos filhos; **no Direito do Trabalho, o exercício abusivo do direito de greve**; no Direito Processual do Trabalho, a sanção cominada nos arts. 731 e 732 da CLT, aplicável especialmente ao reclamante, que não comparece por duas vezes à audiência designada, deixando arquivar (extinguir o processo sem julgamento do mérito) a reclamação, sempre que percebe a presença do reclamado, para tentar forçar uma revelia deste, no dia em que o mesmo esteja impedido de comparecer”. (Grifos nossos) (GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. **Novo curso de direito civil: parte geral**. v.1. São Paulo: Saraiva, 2024, p. 195)

25 Súmula nº 189 do TST: A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve. Precedente normativo nº 29 do TST: Compete aos Tribunais do Trabalho decidir sobre o abuso do direito de greve. Tema nº 544 da tabela de teses do STF: A justiça comum, federal ou estadual, é competente para julgar a abusividade de greve de servidores públicos celetistas da Administração pública direta, autarquias e fundações públicas.

exemplo, a questão de pagamento da remuneração.²⁶ As relações obrigacionais desse período podem ser regulado, posteriormente, por acordo ou convenções coletivas, laudo arbitral ou sentença normativa da Justiça do Trabalho (art. 7º, *caput* da Lei nº 7.783/89). Durante o período de greve fica proibido a rescisão do contrato de trabalho (art. 7º, parágrafo único da Lei nº 7.783/89).

3.2. Greve ambiental

A greve ambiental encontra-se respaldada no art. 13 da Convenção nº 155 da OIT, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1981, tendo sido ratificado pelo Brasil em 1992, sendo sua promulgação através do Decreto nº 1.254/94. *In verbis*:

Art. 13 — Em conformidade com a prática e as condições nacionais ***deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.***

Art. 19 – Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

(...)

f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; ***enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.*** (Grifos nossos)

É imprescindível sublinhar que a prescrição contida na Norma Regulamentar nº 01, que versa sobre disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais, atualizada por meio da Portaria nº 342, de 21 de março de 2024, do Ministério do Trabalho e Emprego, enuncia expressamente o direito do trabalhador de interromper as atividades em face de risco grave e iminente para a sua vida e saúde. *In verbis*:

26 Tema nº 531 da tabela de teses do STF: A administração pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público.

1.4.3 O **trabalhador pode interromper suas atividades** quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, por motivos razoáveis, **envolva um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde**, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.

1.4.3.1 O empregador **não pode exigir o retorno dos trabalhadores** à atividade **enquanto não sejam adotadas as medidas corretivas da situação de grave e iminente risco para sua vida ou saúde**.²⁷

1.4.3.2 O trabalhador deve ser protegido de consequências injustificadas, em decorrência da interrupção prevista no caput do item 1.4.3 desta NR.

1.4.3.3 O **trabalhador deve comunicar**, imediatamente, ao seu superior hierárquico as situações de trabalho **que envolvam um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde**, bem como de terceiros. (Grifos nossos)

O enunciado semelhante ao prescrito na NR nº 01 encontra-se presente, também, no bojo da NR nº 22, que versa sobre segurança e saúde ocupacional na mineração. *In verbis*:

22.5.1 É direito dos trabalhadores, além do previsto na NR-1, **interromper suas tarefas sempre que constatar evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou de terceiros**, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico que diligenciará as medidas cabíveis.

22.5.2 É dever dos trabalhadores comunicarem, imediatamente, ao seu superior hierárquico as situações que considerar representar risco para sua segurança e saúde ou de terceiros.

A título de curiosidade, a doutrina especializada sempre manifesta a previsão contida no art. 229, §2º da Constituição do Estado de São Paulo quanto a greve ambiental: “Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco”.²⁸

27 A nova portaria altera a criticada redação do antigo enunciado do item 1.4.3.1.: “Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas”. Pela prescrição retro, o empregador poderia exigir o retorno do trabalhador ao serviço até que o empregador comprovasse a situação de grave e iminente risco. Tal prescrição destoava da Convenção nº 155 (art. 19, “f”), posto a presunção de risco favorável ao trabalhador, isto é, não se poderia exigir o retorno ao trabalho até que o perigo grave ou iminente a vida ou a saúde tenha sido eliminado. Isto é, tal dispositivo apresentava inconvenção.

28 Outras Constituições Estaduais possuem redação semelhante: art. 224, III da Constituição de Rondônia; art. 293, X, “d” da Constituição do Rio de Janeiro; art. 199, III da Constituição de Sergipe; e art. 248, XIX, “c” da Constituição do Ceará.

Os autores sempre explicitam a doutrina de Celso Antonio Pacheco Fiorillo, o que infere que o mesmo fora o primeiro a utilizar a denominação de greve ambiental, assim o definindo: “A greve é um instrumento constitucional de autodefesa conferido ao empregado, a fim de que possa reclamar a salubridade do seu meio ambiente do trabalho e, portanto, garantir o direito à saúde”.²⁹

Raimundo Simão de Melo assim define o instituto da greve ambiental:

(...) a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho ao tomador de serviços, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho de quaisquer agressões que possam prejudicar a segurança, a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores.³⁰

Com base nas definições apresentadas pela doutrina desvela-se que a essência do instituto da greve ambiental é a presença de um “especial fim de agir” (analogia com o Direito Penal), no qual a intenção da paralisação, elemento constituidor e distintivo do presente instituto, se dar com o desiderato de preservar o meio ambiente do trabalho, notadamente, evitar acidentes de trabalho típico e doenças ocupacionais, se sorte a preservar a higidez e a segurança dos trabalhadores.

Por ser esse “especial fim de agir” há entendimento quanto a viabilidade da greve ambiental realizada por um único trabalhador,³¹ o que transmuta a própria base

29 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 23º ed. São Paulo: Saraiva, 2023, p. 231.

30 MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5º ed. São Paulo: LTr, 2015, ps. 119-120.

31 “Resta ainda consignar que, por óbvio, uma paralisação coletiva costuma possuir maior pressão para obtenção do que se almeja, mas esse simples fato não seria suficiente para inviabilizar que o exercício da greve seja feito de forma individual, vez que o objetivo imediato, qual seja, defesa da saúde e da vida, seria alcançado com a paralisação individual. Insta também salientar que, a depender da situação concreta, mesmo a paralisação individual poderia gerar forte efeito coercitivo, a exemplo de trabalhador essencial à atividade empresarial, que ocupe cargo de difícil preenchimento. Além disso, o fato de uma greve ter maior ou menor potencial de convencimento não acarreta consequências em seus atributos de existência e validade, em que pese tenha relevância quanto à sua eficácia.

Desta feita, conclui-se que é possível a greve ambiental individual em caso condição de risco grave e iminente no local de trabalho”. (CAMPOS, Ênio Borges Araújo; MELO, Raimundo Simão de. Peculiaridades da greve ambiental – Compreensão à luz da Constituição Federal e da Convenção OIT 155. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 232, ano 49, p. 105-127, São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2023, p. 115)

“E em se tratando de direito de greve ambiental, com muito mais razão, apenas um único trabalhador pode ser titular do direito quando se recusa a continuar trabalhando em um meio ambiente do trabalho, que ofereça risco real e grave, atual ou iminente à sua saúde ou à sua segurança, pois, em última análise, ele estaria reivindicando mais do que um meio ambiente de trabalho saudável e seguro, estaria defendendo seu direito à vida. E, em virtude da importância do direito aqui defendido, não se justifica a necessidade de espera da manifestação do sindicato para que se possa falar em existência do direito de greve (...)”. (ARAÚJO, Luana Oliveira; ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. Greve ambiental: possibilidade de admissão no ordenamento jurídico brasileiro. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 182, p. 173 - 192, São Paulo: Ed. RT, out, 2017, ps. 180-181)

coletiva do direito de greve³² para um direito individual homogêneo,³³ isto é, um direito individual com potencialidade de repercussão na esfera coletiva (origem comum), estando presente a relevância pública para a sociedade.

Outro ponto que se destaca é a dispensa dos requisitos para a deflagração lícita de um movimento paredista, conforme prescrito na Lei nº 7.783/89, ou seja, a desnecessidade de frustação das negociações coletivas, de convocação de assembleia e, especialmente, apresenta-se a dispensabilidade de comunicação prévia da paralisação, bem como de manutenção de atividades mínimas da empresa.

Peculiaridades em face da chamada greve ambiental vão se apresentando paulatinamente com o seu estudo. Nessa senda, pode-se afirmar que o direito ao exercício da greve ambiental abarca não apenas os trabalhadores com vínculo de emprego, mas todos os tipos de trabalhadores que integram aquele meio ambiente laboral em que há risco a incolumidade física e psíquica dos mesmos. Ou seja, os terceirizados, empregados domésticos, trabalhador temporário poderiam realizar a greve ambiental. Pode-se inferir, até mesmo, a possibilidade de estagiários realizar o movimento paredista quando diante de um risco grave e iminente, o que seria impensado nos termos da greve tradicional/clássica.

Em suma, a greve ambiental constituir-se-ia em um direito resguardado a todos os trabalhadores, independentemente do tipo de vínculo, situação jurídica e esfera (privado ou público).

Assevera-se que o direito de greve ambiental tem seu fulcro em bases constitucionais no que tange ao direito dos trabalhadores na redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII da CF/88)³⁴ conjugado com o direito de decidir a

32 "A exata natureza do exercício do direito de greve é marcada pelo hibridismo. O direito pertence ao trabalhador, que deve ter a liberdade de escolher se irá usar da paralisação como forma de obrigar o empregador a negociar, arcando com os riscos do desconto salarial e de outras represálias, ou se, ao revés, optará por aguardar o avanço das negociações. Todavia, como a greve não pode ser executada por um homem só, há quem vislumbre nela um direito essencialmente coletivo.

Então, a melhor forma de se enxergar a greve é defini-la como um direito individual, mas que apenas se exerce coletivamente. Sem que o grupo de trabalhadores tenha deliberado deflagrar o movimento grevista, a paralisação dos trabalhos por parte de um único operário ou por um pequeno grupo de empregados não receberá o tratamento de greve.

Logo, a suspensão deve ser coletiva". (SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado** – volume 3 – Direito coletivo do trabalho. 3º ed. São Paulo: RT, 2017, p. 278)

33 "O precursor da expressão individuais homogêneos foi Barbosa Moreira, expoente maior do direito processual brasileiro, que, ao fazer uma análise sobre a class action for damages do direito norte-americano, referiu-se a estes direitos como feixe de interesses individuais homogêneos e paralelos. Trata-se de interesse coletivo de natureza híbrida porque possui tanto características supraindividuais (titulares identificados por um conceito padrão de indivíduo) quanto individuais (o interesse é divisível e se personifica em cada um dos indivíduos standard ou padrão)". (RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 24)

34 Constituição Federal de 1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

oportunidade e o interesse a se defender pelo uso da greve (art. 9º da CF/88).³⁵ & ³⁶

Desvela importância desnudar dois contextos distintivos: riscos comuns e riscos graves e iminentes.

Os riscos comuns encontra-se atrelado a pauta de reivindicação dos trabalhadores para melhores condições de trabalho quando, v.g., solicita a neutralização ou diminuição dos riscos etiológicos (agentes físicos, químicos, biológicos ou mecânicos), implementação da CIPA, etc. A greve com fulcro em riscos comuns enseja a obediência as prescrições afeto a greve clássica.

Já o risco grave e iminente trata daquele perigo a saúde e a vida dos trabalhadores de forma imediato.³⁷ Seria um risco incontroverso/incontestável que exige sua imediata supressão sob pena de um acidente de trabalho provável e grave. Seria apenas nessa situação que se teria presente o contexto justificador da denominada greve ambiental acarretando, assim, a dispensa da obediência aos requisitos legais prescritos na Lei nº 7.783/89.

O contexto justificador do direito de greve ambiental se aproxima muito do instituto do estado de necessidade, a qual seria uma excludente de ilicitude na senda do Direito Penal,³⁸ visto que o trabalhador suspende o serviço com o desiderato de preservar sua vida e sua saúde estando presente um conflito entre bens jurídicos, no qual se buscava preservar o interesse maior, vida e saúde do trabalhador em detrimento do serviço prestado ao empregador.

Em artigo doutrinário, Georgeton de Sousa Franco Filho, elenca os requisitos para se configurar a prática da greve ambiental de forma lícita:

35 Constituição Federal de 1988. Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.
"De partida, esclarece-se que não há previsão expressa do termo 'greve ambiental' na Constituição, não obstante, é possível perceber que este encontra albergue constitucional, visto que o art. 9º, caput, da Lei Maior não limita o objeto dos movimentos parciais, dizendo que compete aos trabalhadores decidir sobre os interesses que devam por meio dele defender. (...)". (CAMPOS, Ênio Borges Araújo; MELO, Raimundo Simão de. Peculiaridades da greve ambiental – Compreensão à luz da Constituição Federal e da Convenção OIT 155. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 232, ano 49, p. 105-127, São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2023, p. 113)

36 Cf. MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5º ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 122.

37 Cf. MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5º ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 123. No mesmo sentido é a nota técnica da CONALIS/MPT: "2.14. O art. 9º da CRFB/1988 assegura o direito de greve para a proteção da vida, da saúde, da integridade física e da saúde mental dos trabalhadores".

38 Código Penal. Art. 24 - Considera-se em estado de necessidade quem pratica o fato para salvar de perigo atual, que não provocou por sua vontade, nem podia de outro modo evitar, direito próprio ou alheio, cujo sacrifício, nas circunstâncias, não era razoável exigir-se.
"O fundamento geral do estado de necessidade é a necessidade de salvar o interesse maior, sacrificando o menor, em uma situação não provocada de conflito extremo". (ZAFFARONI, Eugenio Raul; PIERANGELI, José Henrique. **Manual de Direito Penal Brasileiro**. 6º ed. São Paulo: RT, 2005. V.I, p. 509)

Com efeito, para sua implementação, os seguintes pontos precisam ser observados com rigor:

- a) Não precisa haver intervenção do sindicato de trabalhadores;
- b) Pode ser praticada individual ou coletivamente;
- c) Deve ser destinada apenas a cuidar de temas ligados a condições ambientais de trabalho, sem qualquer outro tipo de reivindicação;
- d) Trata-se de hipótese de interrupção do trabalho, com direito ao salário do período de paralisação, não se tratando de suspensão do contrato, que se aplica apenas às greves tradicionais;
- e) É indispensável que haja pré-aviso ao empregador da condição danosa, motivo da paralisação que vai ser iniciada;
- f) Retorno às atividades tão logo seja superada a situação de perigo para o trabalhador ou para terceiros.³⁹

Ousa-se a discordar do festejado doutrinador quanto a exigência de prévia comunicação ao empregador em face da situação danosa, posto que possa ser que se tenha um contexto em que a iminência do risco não permita esperar a realização de um pré-aviso com o fito de aguardar algum tipo de tomada de decisão do empregador.

Além disso, discorda-se da destinação exclusiva a condições ambientais de trabalho, visto que essa temática pode estar associada a outros pleitos e reivindicações dos trabalhadores, como questões econômicas. O direito instrumental de greve é ampla. Exigir a organização de duas greves distintas, uma em face das condições ambientais de trabalho e outra por questões econômicas mitigaria a força instrumental do direito de greve.⁴⁰

4. PRECEDENTES DO TST

Importa destacar que a questão problema do presente ensaio fora ventilado no seio do Tribunal Superior do Trabalho tendo o egrégio tribunal, em decisão da seção especializada em dissídios coletivos (SDC), o qual reconheceu a validade da figura da greve ambiental, como assim denominado pela doutrina. *In verbis*:

39 FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Greve Ambiental Trabalhista. In: **Revista Nova Hileia | Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**, v. 2, nº 2, dez, 2017, p. 11. Disponível em: <<https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1239>>. Acessado em: 15 de abril de 2024.

40 “(...). Desta feita, exigir que, caso os trabalhadores queiram reivindicar questões econômicas e tutelar o meio ambiente de trabalho simultaneamente, tenham que desenvolver greves independentes, esvaziaria a própria amplitude deste direito fundamental instrumental. (...). Basta que uma das reivindicações se caracterize como greve ambiental, entre os demais pleitos motivadores da greve”. (CAMPOS, Ênio Borges Araújo; MELO, Raimundo Simão de. Peculiaridades da greve ambiental – Compreensão à luz da Constituição Federal e da Convenção OIT 155. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 232, ano 49, p. 105-127, São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2023, p. 117)

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO DA UNIÃO EMPREENDIMENTOS E CONSTRUÇÃO LTDA. GREVE EM ATIVIDADE NÃO ESSENCIAL. **PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES MOTIVADA POR RISCO GRAVE E IMINENTE À SAÚDE E À SEGURANÇA DOS EMPREGADOS. GREVE AMBIENTAL.** EXCLUDENTE DE ABUSIVIDADE DA GREVE PREVISTA NO INCISO II DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 14 DA LEI DE GREVE. EXCEÇÃO DO CONTRATO NÃO CUMPRIDO CARACTERIZADO. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. A ordem jurídica infraconstitucional, com o objetivo de civilizar o exercício do direito coletivo de greve, em razão de seus impactos sociais, estabelece alguns requisitos para a validade do movimento paredista, insertos nos arts. 3º e 4º da Lei 7.783/89. **Todavia, a limitação infraconstitucional ao exercício do direito coletivo de greve não é absoluta, pois a própria Lei 7.783/89 excepciona duas situações,** quando a greve é deflagrada na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa: a) os casos em que se configure o descumprimento patronal de cláusula convencional (art. 14, parágrafo único, inciso I); e **b) os casos em que ocorrer uma alteração significativa das condições pactuadas (art. 14, parágrafo único, inciso II).** Além disso, a jurisprudência desta Corte admite a não exigência do cumprimento das formalidades legais quando a greve é deflagrada em razão de motivos graves que legitimem a categoria a paralisar suas atividades, a saber: atrasos salariais reiterados, descumprimentos de obrigações contratuais e legais importantes pelo Empregador, dispensa massiva, etc. **Em tais hipóteses (situações graves que legitimam a deflagração da greve sem observância dos requisitos legais), inclui-se a circunstância de o movimento paredista ter sido deflagrado em razão do descumprimento de obrigações relacionadas à saúde, higiene e segurança no trabalho e à qualidade do meio ambiente do trabalho que importem em riscos graves e iminentes à incolumidade física e psíquica dos empregados. Trata-se da greve ambiental, cuja legalidade está condicionada à existência de riscos graves e iminentes, entendidos como aqueles que podem causar, caso não eliminados, danos à incolumidade física e psíquica dos trabalhadores. Caracterizada a greve ambiental, não é necessário o cumprimento dos requisitos formais para a deflagração do movimento paredista, ainda que se trate de atividades essenciais, por se tratar de hipótese de excludente de abusividade da greve.** No caso, o contexto fático-probatório delineado nestes autos demonstra que o movimento paredista ocorreu em razão da existência de eminente risco para a saúde e a vida dos empregados que prestavam serviços à Empresa Suscitante no canteiro de obras do Município de Quixeramobim/CE. Além de 62 empregados (quase a totalidade dos empregados que se ativavam na referida obra) não retornarem ao trabalho, ao argumento de que as péssimas condições de trabalho os conduziram à propositura de ações trabalhistas individuais requerendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, o MPT da 7ª

Região, nos autos do procedimento concluído por meio do Termo de Ajustamento de Conduta firmado, ao constatar as irregularidades praticadas (***empregados realizando suas atividades sem o uso de equipamentos de proteção individual e a ausência de sinalização de advertência e barreira de isolamento em locais com valas, a céu aberto, situadas, em via pública, no perímetro de área residencial; ausência de água potável, de banheiros químicos, etc.***), registrou o compromisso de a Empresa adotar as providências de segurança e saúde no trabalho, especialmente as insertas nas Normas Regulamentadoras 5, 7, 10, 15, 18, 21 e 24, além de fornecer equipamentos de proteção individual, gratuitamente, aos empregados. ***Nesse contexto, tem-se por caracterizada a greve ambiental, pois a circunstância retratada nos autos justifica e legitima a paralisação da categoria profissional no canteiro de obras do Município de Quixeramobim-CE, com apoio na excludente de abusividade da greve prevista no inciso II do parágrafo único do art. 14 da Lei de Greve (exceção do contrato não cumprido)***, o que torna inexigível a multa cominada por descumprimento de decisão judicial. Recurso ordinário desprovido.⁴¹ (Grifos nossos)

Afere-se que o TST utiliza como fundamento legal para excluir a imputação do status de abusividade, declarando, assim, a licitude da greve ambiental com fulcro no art. 14, parágrafo único, II da Lei 7.783/89, isto é, em face da superveniência de fatos novos ou acontecimento que modifique substancialmente a relação de trabalho. A prescrição retro amolda-se com perfeição no caso fático de risco a vida e a saúde do trabalhador de forma iminente.

Colaciona, ainda, o seguinte julgado:

(...). DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. (...). GREVE AMBIENTAL. MOVIMENTO PAREDISTA DECLARADO EM FACE DE DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA CONCERNENTE À TUTELA DE FATOR REFERENTE À SAÚDE DOS TRABALHADORES E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, MAS DESCUMPRIDO PELO EMPREGADOR. INCIDÊNCIA DA EXCEÇÃO DO CONTRATO NÃO CUMPRIDO. GREVE EM ATIVIDADE NÃO CONSIDERADA ESSENCIAL PELA LEI DE GREVE. CONJUGAÇÃO DE DUAS CIRCUNSTÂNCIAS RELEVANTES APTAS A AFASTAREM A ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º

41 TST, SDC, RO-80399-40.2016.5.07.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13/12/2019. Julgados mais recentes: "(...). 3. A jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos consagrou-se no sentido de que, excepcionalmente, em hipóteses de movimento paredista reivindicatório de cumprimento de obrigações salariais, ou insurgência quanto à demissão em massa, ou greve ambiental explicitadora de riscos graves e iminentes à integridade física do trabalhador, dentre outras situações de notória gravidade e urgência, prescinde-se da observância dos requisitos legais para a conclusão quanto à legalidade da paralisação. (...)". (TST, SDC, ROT-1033288-37.2023.5.02.0000, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 25/08/2025)

DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89. Embora se reconheça que o direito de greve se submete às condições estabelecidas na Lei 7.789/89, em especial nos seus arts. 3º e 4º, torna-se indubitável, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionarem a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, que não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento do direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu artigo 9º, caput, conferiu larga amplitude a esse direito. **Nesse sentido, a jurisprudência desta Corte tem o entendimento de que, em situações especiais, quando a greve é motivada pelo descumprimento patronal de obrigações contratuais e legais importantes (especialmente regras atinentes à saúde e segurança do trabalho), é possível relativizar a necessidade de cumprimento das formalidades legais para a sua deflagração, com base na diretriz jurídica da exceção do contrato não cumprido.** A propósito, a própria Lei de Greve incorpora essa exceção, ao tipificar como excludente de abusividade da greve realizada em período de vigência de diploma coletivo negociado os casos em que se configure o descumprimento patronal de cláusula convencional (art. 14, parágrafo único, inciso I) e em que ocorrer uma alteração significativa das condições pactuadas (art. 14, parágrafo único, inciso II). Naturalmente, descumprimento residual não implica o benefício da exceção do contrato não cumprido, mas, sim, descumprimento grave, seja por sua natureza, ou pelo acúmulo de inadimplementos. **No caso concreto, embora o Sindicato obreiro tenha deflagrado a greve na vigência da CCT 2017/2018 e não observado o requisito legal do aviso prévio à parte adversa, o contexto de sua ocorrência admite afastar a abusividade. Isso porque a deflagração do movimento paredista, logo após a decisão da assembleia, mostrou-se justificável diante da conduta reprovável da Empresa, consistente na supressão irregular do pagamento do adicional de insalubridade, de 20% do salário mínimo, sem qualquer alteração das condições de trabalho nem prova da cessação do agente insalubre. Desse modo, em face de se tratar de nítida greve ambiental, que merece abordagem específica da ordem jurídica em virtude de abranger não só o meio ambiente como também a saúde dos trabalhadores, a par da ocorrência de incontroverso desrespeito a obrigação legal importante por parte da entidade empresarial Recorrente** (obrigação relativa ao pagamento do adicional devido para o trabalho prestado em circunstâncias tipificadas como mais gravosas, com implicações deletérias à saúde do trabalhador - parcela que se conecta a normas de manutenção da saúde e da segurança do trabalho), **desnecessário**

o cumprimento das formalidades legais para a deflagração da greve pelo Sindicato Obreiro, no caso concreto - com apoio na jurisprudência desta SDC/TST. Recurso ordinário desprovido. (...).⁴²

No julgado retro, o TST, reconheceu a licitude da greve ambiental, também, com fulcro art. 14, parágrafo único da Lei 7.783/89, todavia, com fundamento no inciso I, que embasa a exceção do contrato não cumprido, ou seja, em face da supressão imotivada do adicional de insalubridade firmado em convenção coletiva de trabalho, tem-se fundamento válido a ensejar a licitude do movimento paredista de cunho ambiental.

Em síntese, seria possível a greve ambiental com viés exclusivamente patrimonial, no qual não se estaria pleiteando diretamente a questão da higidez do meio ambiente do trabalho. É crucial detalhar que tal “especial fim de agir” da greve ambiental é criticável:

(...). Na realidade, tal situação se refere à criticável cenário de “monetização da saúde”, em que não se busca a eliminação ou redução dos riscos ambientais, mas apenas que sua exposição seja compensada por valores financeiros. Assim, tem-se que movimento paredista desse matiz não pode ser caracterizado como greve ambiental.

(...)

(...) paralisações que tenham por objeto exclusivo pleitos de natureza econômica, ainda que decorrentes do meio ambiente do trabalho, não se caracterizam como greves ambientais, com fulcro no disposto no art. 13 da Convenção OIT 155.⁴³

Por derradeiro, há precedente do TST reconhecendo o direito a indenização por dano moral em decorrência da imputação de um 1 de falta de trabalho e seus desdobramentos jurídicos a trabalhador que realizou greve ambiental. *In verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. PARALISAÇÃO. LEGALIDADE. DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS. O Tribunal Regional concluiu que é direito dos trabalhadores garantido pela Constituição o pagamento dos dias parados em greve ambiental, fundamentada na existência de condições inadequadas de trabalho, mormente considerando a natureza alimentar do salário. Dessa forma, reformou

42 TST, SDC, RO-1002618-89.2018.5.02.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/12/2021.

43 CAMPOS, Ênio Borges Araújo; MELO, Raimundo Simão de. Peculiaridades da greve ambiental – Compreensão à luz da Constituição Federal e da Convenção OIT 155. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 232, ano 49, p. 105-127, São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2023, p. 118/119.

a sentença para condenar a reclamada à devolução de 1 (uma) falta, correspondente a um dia de paralisação, e à retirada do registro de falta no cadastro dos substituídos, bem assim à restituição do valor descontado, relativo a 2 (dois) descansos semanais remunerados, bem como à PLR. 2. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Consignou o Regional, com amparo na confissão ficta da reclamada, no laudo pericial e também na prova testemunhal, que os empregados eram submetidos a condições de trabalho inapropriadas e em ambiente inseguro, situação que claramente afronta a dignidade humana e demonstra que foram atendidos pelo Sindicato os requisitos necessários à configuração da responsabilidade civil da reclamada, quais sejam a prática de ato ilícito, o dano, o nexo causal e a culpa. Agravo de instrumento conhecido e não provido.⁴⁴

A decisão alhures reforça a afirmação de que a greve ambiental não constitui hipótese de suspensão do contrato de trabalho, mas sim forma de interrupção, de sorte que fica resguardado ao trabalhador a percepção do salário e demais direitos.⁴⁵

5. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em essência, a chamada greve ambiental se constitui no exercício do direito de recusa do trabalhador em prestar o serviço em face de situações que comprometam sua saúde e sua segurança de forma iminente, sendo a greve um direito instrumental⁴⁶

44 TST, 8ª Turma, AIRR-369-75.2016.5.05.0193, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 02/10/2020.

45 No mesmo sentido decisão recente do TST:

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. (...)”

Cinge-se a controvérsia à licitude do desconto salarial decorrente da adesão dos substituídos em movimento grevista deflagrado com objetivo de resguardar a saúde e segurança dos trabalhadores. O sindicato autor argumenta que, apesar de diversos trabalhadores do CDD de Santa Mônica testarem positivo para COVID-19, **a empresa não efetuou a testagem em massa e deixou de afastar funcionários com sintomas gripais, somente o fazendo após a confirmação da infecção viral.** Diante desse quadro, os trabalhadores iniciaram paralisação de 48 horas, a fim de cobrar melhores condições de trabalho. Por outro lado, a ECT enfatiza que sempre cumpriu as medidas necessárias ao combate à propagação da COVID-19 e que os movimentos paredistas do sindicato autor não se caracterizam como greve ambiental. (...). Do dispositivo transcrito, conclui-se que a greve, não obstante ser direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores, configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho, razão pela qual a regra geral é a de que os dias de paralisação não sejam remunerados. **Contudo, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a suspensão do contrato de trabalho por motivo de greve permite o desconto dos dias parados, salvo nos casos em que a greve é deflagrada justamente por atraso no pagamento dos salários, realização de lockout ou outra situação excepcional que implique submissão do empregado a condições risco no ambiente de trabalho, conjuntura expressamente registrada no acórdão regional. Diante desse contexto, e considerando que os dispositivos indicados pela ora agravante (artigos 9º, caput, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal e 7º da Lei nº 7.783/89), contrariamente ao alegado, não autorizam a realização dos descontos referidos quando a paralisação é considerada legítima, não se viabiliza o processamento do recurso de revista com espeque no artigo 896 da CLT. (...).** (Grifos nossos) (TST, 3ª Turma, RRAg-691-71.2021.5.17.0004, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 24/11/2023)

46 Cf. MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 124.

para tutelar direitos materiais fundamentais, tendo um escopo de “medida cautelar” para evitar danos irreparáveis e irreversíveis quanto a saúde e a vida das pessoas dos trabalhadores.

De tal sorte, em face desse contexto de estado de necessidade com o fito de preservar a saúde e a segurança do trabalhador fica dispensado o atendimento aos requisitos impostos a greve clássica, ou seja, convocação de Assembleia, aprovação com quórum mínimo, comunicação antecipada ao empregador, manutenção de atividades que possam gerar prejuízos irreparáveis.

Além disso, a greve ambiental, em face de sua peculiaridade possibilita que a mesma seja realizada de forma individual, o que contradiz a própria essência coletiva do movimento paredista, bem como dispensa a intervenção ou atuação de sindicatos.

No que tange ao contrato de trabalho, ter-se-ia uma hipótese de interrupção e não de suspensão do vínculo contratual, ou seja, tem-se garantido ao empregado o direito ao recebimento do salário pelos dias parados.

Por fim, o instituto da greve ambiental encontra-se alinhado com ODS nº 8 da agenda 2030 e a meta 8.8, bem com o quinto princípio fundamental da OIT: ambiente do trabalho seguro e saudável.⁴⁷

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luana Oliveira; ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. Greve ambiental: possibilidade de admissão no ordenamento jurídico brasileiro. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 182, p. 173 - 192, São Paulo: Ed. RT, out, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 132. Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 10 de novembro de 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 18 de

⁴⁷ ILO. Disponível: <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/committees/general-affairs/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 15 de maio de 2024.

setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890. **Promulga o Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d847.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 31 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 09 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto nº 58.822, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 105 concernente à abolição do Trabalho forçado. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 de julho de 1966. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/atos/decretos/1966/d58822.html>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 de junho de 1989. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 30 de setembro de 1994. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.254%2C%20DE%2029,22%20de%20junho%20de%201981.>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo

Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 30 de dezembro de 1999. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 6 de novembro de 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

CAMPOS, Ênio Borges Araújo; MELO, Raimundo Simão de. Peculiaridades da greve ambiental – Compreensão à luz da Constituição Federal e da Convenção OIT 155. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 232, ano 49, p. 105-127, São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2023.

CEARÁ. **Constituição Estadual do Ceará**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 117, de 09/11/2022. Ceará, CE, 05 de outubro de 1989. Disponível em: <<https://www.al.ce.gov.br/download-file/197760>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

CONALIS/MPT. **Compêndio de orientações e notas técnicas da Conalis**. Disponível em: <https://www.prt12.mpt.mp.br/images/Ascom/PRT12/2022/PDFs/compendio_de_orientacoes_e_notas_tecnicas_da_conalis-2.pdf>. Acessado em: 15 de abril de 2024.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 23º ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Greve Ambiental Trabalhista. In: **Revista Nova Hileia | Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**, v. 2, nº 2, dez, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1239>>. Acessado em: 15 de abril de 2024.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. **Novo curso de direito civil**: parte geral. v.1. São Paulo: Saraiva, 2024.

ILO. **Convenção nº 155:** Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Genebra, 1981. Disponível: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

ILO. **Convenção nº 187:** Sobre o marco promocional para a segurança e saúde no trabalho. Genebra, 2006. Disponível: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

ILO. **Convenção nº 87:** Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Genebra, 2006. Disponível: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

ILO. Disponível: <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/committees/general-affairs/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 15 de maio de 2024.

IPEA. **8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico.** Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público.** 15º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos.** 9º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro.** 4º ed. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 5º ed. São Paulo: LTr, 2015.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015.** Disponível em: <https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declara%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf>. Acessado em: 15 de abril de 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. Portaria nº 342, de 21 de março de 2024. Altera a redação dos itens relativos ao exercício do direito de recusa na NR-01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e na NR31 - Segurança

e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 22 de dezembro de 2022. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-342-de-21-de-marco-de-2024-549580269>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Portaria nº 3.214, 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 06 de agosto de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil** - Vol. 1 - Parte Geral. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Disponível: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

OIT. **Princípios do comitê de liberdade sindical referente a greves**. Brasília, 1993. Disponível: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231057.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações Por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 12º ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; MOUTINHO, Sanzer Caldas. Declaração Sociolaboral do Mercosul: fortalecimento sindical pós-reforma trabalhista. IN: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo: LexMagister, v. 88, n. 1, jan./mar., 2022. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/202737>>. Acessado em: 15 de abril de 2024.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

RIO DE JANEIRO. **Constituição Estadual de Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, RJ, 05 de outubro de 1989. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/constest.nsf/>>

PageConsEst?OpenPage>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

RONDÔNIA. **Constituição Estadual de Rondônia**.: atualizada até a Emenda Constitucional nº 166/23. Rondônia, RO, 28 de setembro de 1989. Disponível em: <<http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/livros/CE1989-2014.pdf>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

SÃO PAULO. **Constituição Estadual de São Paulo**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 53, de 19/12/2023. São Paulo, SP, 05 de outubro de 1989. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

SCABIN, Roseli Fernandes. A Importância dos Organismos Internacionais para a Internacionalização e Evolução do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coords). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. São Paulo: Atlas, 2014.

SERGIPE. **Constituição Estadual de Sergipe**. Sergipe, SE, 05 de outubro de 1989. Disponível em: <https://www.se.gov.br/anexos/uploads/download/filename_novo/1460/462b6783ff2df0ed928ceb79410fc06b.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado** – volume 3 – Direito coletivo do trabalho. 3º ed. São Paulo: RT, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4º ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

ZAFFARONI, Eugenio Raul; PIERANGELI, José Henrique. **Manual de Direito Penal Brasileiro**. 6º ed. São Paulo: RT, 2005. V.I.

O COMBATE AO DUMPING SOCIAL POR MEIO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E DO COMPLIANCE: EM UMA PERSPECTIVA GLOBAL

FIGHTING SOCIAL DUMPING THROUGH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND COMPLIANCE: IN A GLOBAL PERSPECTIVE

Lincoln Zub Dutra

RESUMO: O presente estudo busca demonstrar a necessidade de combate ao *dumping* social e concretização dos direitos sociolaborais em uma perspectiva global. Assim, ante a inefetividade dos meios até então idealizados. Assim, através de metodologia dedutiva e também indutiva, com base em estudos legislativos, doutrinários e com base em análises bibliográficas, buscar-se-á demonstrar a colaboração da responsabilidade social corporativa e do *compliance* como meios de propagação dos direitos fundamentais sociolaborais, buscando, assim, formas de concretização dos direitos humanos e laborais, tanto quanto de combate ao *dumping* social em uma perspectiva global, haja vista que suas violações não só desestabilizam a atual ordem econômica, como corroboram para a precarização e degradação da própria condição de dignidade humana.

Palavras chave: *Dumping* Social. Responsabilidade Social Corporativa. *Compliance*. Direitos fundamentais sociolaborais. Direitos Humanos. Direito do Trabalho. Capitalismo socialmente responsável.

Lincoln Zub Dutra

Pós Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC (2022/2023). Pós doutor em Direitos Humanos, Direitos Sociais e Direitos Difusos pela Universidade de Salamanca/ESPANHA (2021/2022). Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil – UNIBRASIL. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/PR. Pós-graduando em Direito Tributário pela PUC/RS. Graduado em Direito pela PUC/PR. Professor do programa de Mestrado em Direito da Must University (Master of Science in Legal Studies, Emphasis on International Law). Professor convidado em programas de pós-graduação. Escritor e Coordenador de obras jurídicas. E-mail: lincoln.zub@gmail.com

ABSTRACT: The present study seeks to demonstrate the need to combat social dumping and implement socio- labor rights in a global perspective. Thus, given the ineffectiveness of the means hitherto idealized. Thus, through deductive and also inductive methodology, based on legislative and doctrinal studies and based on bibliographic analyses, we will seek to demonstrate the collaboration of corporate social responsibility and compliance as means of propagating fundamental socio-labor rights, seeking, thus, ways of realizing human and labor rights, as well as combating social dumping in a global perspective, given that their violations not only destabilize the current economic order, but also contribute to the precariousness and degradation of the very condition of human dignity.

Keywords: Social Dumping. Corporate social responsibility. Compliance. Fundamental socio- labor rights. Human rights. Labor Law. Socially responsible capitalism.

INTRODUÇÃO

Inexoravelmente o Direito permanece em constante evolução. Os anseios da sociedade atual impõem ao mesmo novas interpretações, regulamentações e aplicações cada vez com mais frequência.

Isto se dá pelas consequências que a tecnologia, dentro da perspectiva da Revolução 4.0, tanto quanto da globalização em uma perspectiva contextualizada geram, motivo pelo qual a informação e os direitos sociolaborais necessariamente precisam estar em consonância com esta constante e voraz evolução.

Somado a isso, diferentemente do que estava até então consumado nos séculos passados, empresas intituladas como transnacionais ou multinacionais passaram a investir-se de maior representação política e econômica que alguns países, sem poderem, entretanto, sofrer responsabilidades como estes, pelo fato de estarem amparadas pela ausência de abertura, cooperação, reciprocidade e limitações atinentes ao direito internacional por força da soberania interna de cada país.

Assim, cientes de sua grandeza e inseridas em um capitalismo cada vez mais concorrido e exploratório, referidas empresas que muitas vezes possuem um *valuation* maior que o PIB de alguns países, utilizam-se da exploração do trabalho humano em condições trabalhistas mais vantajosas, quer seja pela total inexistência de regulamentação trabalhista ou ao menos por uma menor proteção social do trabalho humano em outros países sob a falácia de geração de empregos e riqueza para aquele país, mas, na prática, incidem no chamado *dumping social*, ou seja, a prática reiterada e inescusável de descumprimento de normas trabalhistas com

o objetivo de obter vantagem indevida perante a concorrência e, por

consequente, desestabilizar o mercado.

Com isso, as empresas são convocadas a participarem ativamente para a eficácia plena dos direitos fundamentais sociolaborais tanto em perspectiva vertical como horizontal, sendo a responsabilidade social corporativa e o *compliance* os instrumentos jurídicos que serão analisados na presente pesquisa como meio de combate a prática do *dumping* social.

O presente artigo, que se utiliza de metodologia dedutiva e também indutiva, com base em estudos legislativos, doutrinários e com base em análises bibliográficas, tem como objetivo avaliar estas mudanças e analisar os institutos da responsabilidade social corporativa e do *compliance* como meios de propagação dos direitos fundamentais sociolaborais, buscando, assim, formas de concretização dos direitos humanos e laborais, tanto quanto de combate ao *dumping* social em uma perspectiva global, haja vista que suas violações não só desestabilizam a atual ordem econômica, como corroboram para a precarização e degradação da própria condição de dignidade humana.

DUMPING SOCIAL: CONTEXTUALIZAÇÃO E INEFETIVIDADE DOS MEIOS DE COMBATE

O presente e o futuro dos direitos sociais devem ter como ponto de partida e como destino a dignidade inerente a todo ser humano. Somente assim, pode-se entender a verdadeira dimensão que elas alcançam, tanto quanto promover sua defesa e promoção.

Nesse sentido, ainda que se possa falar que cronologicamente os direitos sociais seriam anteriores ao seu reconhecimento como direitos humanos, eles não são uma categoria única, mas que existem a partir de direitos concretos como o Direito do Trabalho¹ e outros.

Dessa vinculação direta entre a dignidade e os direitos humanos, estando a primeira no núcleo dos segundos, infere-se a possibilidade e garantia de um dever judicial e institucional público em relação às normas que os constituem.

No plano internacional, encontram-se diversos instrumentos que tutelam pelo direito fundamental ao trabalho como condição de vida digna; entre eles, pode-se destacar a Declaração Universal dos Direitos Humanos² proposta pela ONU – Organização das Nações Unidas e o Pacto de San José da Costa Rica, do qual o Brasil

1 MARTÍNEZ BADENES, Miguel Ángel. Presente y futuro de los derechos sociales en el ámbito internacional. In: **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Volumen 3, número 4, octubre-diciembre de 2015, p. 2.

2 Cumpre ressaltar que o próprio preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) vincula a dignidade com o progresso social, a fim de elevar o nível de vida das pessoas.

é signatário. Entretanto, para que o trabalho seja considerado digno, extrai-se dos referidos instrumentos que ele necessariamente precisa proporcionar as garantias e liberdades justas e favoráveis.

Sendo assim, em que pese, inicialmente, a não haver caráter vinculante na Declaração Universal dos Direitos Humanos, por exemplo, quando se passa a reconhecê-la dentro das diversas Constituições nacionais, percebe-se uma primeira limitação àquilo que até então era configurado como hegemônica e onipotente capacidade de cada um dos Estados-Nações livremente legislar em relação aos direitos sociais.³

De igual sorte, impende destacar que nos últimos anos ganhou força o conceito de diligência devida em matéria de direitos humanos, o qual originalmente foi introduzido nos princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos, os quais posteriormente foram ganhando cada vez mais adesão, tal como se infere no *Modern Slavery Act*, do Reino Unido de 2015, Diretiva Europeia relativa à Divulgação de Informações Não Financeiras, Lei Francesa do “dever de vigilância”, adotada em 2017 ((LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017), Lei Holandesa sobre a diligência devida em relação ao trabalho infantil e a Lei da Cadeia de Fornecimento alemã, aprovada em 16 de julho de 2021.⁴

O tema ainda vem sido abarcado tanto pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos⁵, como pelo acordo de Conduta Empresarial Responsável da América Latina e no Caribe.⁶

Em sua forma etimológica, o conceito de *dumping*, segundo definição do verbete no dicionário *Cambridge*, aduz que esse seria “o ato de livrar-se de algo que não é desejado.”⁷

Outra forma de compreender a referida terminologia diz respeito à aplicação do *dumping* no âmbito das relações comerciais, haja vista que se consubstancia na prática de extirpar os demais atuantes do mesmo nicho de mercado em nível internacional através da prática de concorrência desleal com vistas a estrangular os meios de produção

3 MARTÍNEZ BADENES, Miguel Ángel. Presente y futuro de los derechos sociales en el ámbito internacional. In: **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Volumen 3, número 4, octubre-diciembre de 2015, p. 2

4 Ver em: <https://www.plataformaongd.pt/uploads/subcanais2/sumario-juridico-diligencia-devida-our-food-our-future.pdf>.

5 Ver em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

6 Ver em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_736045/lang-pt/index.htm

7 In verbis: “The act of getting rid of something that is not wanted”. *Cambridge Advanced Learner's Dictionary*. 4th edition. Cambridge-UK: Cambridge University Press, 2013. Disponível ainda em: <<http://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/dumping#translations>>. Acesso em 15 mai. 2022.

local, inserindo-se no mercado estrangeiro pretendido.⁸

Outrossim, olvidar não se deve que tanto o *dumping* como sua espécie *dumping* social, além de gerar consequências macro e microeconômicas, geram imensuráveis danos sociais, motivo pelo qual invariavelmente se correlacionam, vez que a fim de menores custos e em prol da almejada competitividade há, lastimavelmente, a superexploração do trabalho humano, inclusive por meio do descumprimento reiterado de normas ou padrões mínimos trabalhistas ou ainda em países com escassas ou inexistentes regulamentações econômico-trabalhistas.

Outra maneira de abordar a questão do *dumping* social, ou seja, do *race to the bottom*⁹, ou ainda do “voo do capital para áreas de baixo custo”,¹⁰ é estudar a possibilidade de realocar a produção de um país para outro. Sob essa perspectiva, parece natural definir *dumping* social como a decisão de uma empresa doméstica de servir o mercado doméstico através de uma fábrica localizada em um país estrangeiro, onde a proteção dos trabalhadores não atende aos padrões domésticos e os custos trabalhistas são, portanto, significativamente mais baixos.

Com efeito, frente à atual ordem econômica vigente, no âmbito das relações comerciais internacionais, uma legislação trabalhista deficitária ou insuficiente gera clara desvantagem para os países com normas rigorosas;¹¹ afinal, “*la obtención de ventajas comerciales a costa de la ausencia de seguridad y de derechos laborales para los trabajadores*” acabam incidindo na “*práctica conocida como dumping social, que constituye competencia desleal en el comercio internacional*”.¹²

Assim, talvez a resposta mais simples para aqueles que proclamam os perigos do *dumping social* seja considerar o desempenho econômico nacional e a geração de riqueza, pois “*the fear of social dumping, like many fears of unfair competition*

8 DUTRA, Lincoln Zub. SANTOS, Samuel Lima dos. A prática do dumping social no Projeto de Lei 4.330/04 e a precarização das relações e garantias trabalhistas. In: **Dumping social no Direito do Trabalho e no Direito Econômico**. Coordenação: Lincoln Zub Dutra. Curitiba: Juruá, 2016, p. 182.

9 *Race to the bottom* compreendida como corrida para o fundo (tradução livre). Ver em: CORDELLA, Tito. GRILO, Isabel. Social dumping and relocation: is there a case for imposing a social clause? In: **Regional Science and Urban Economics**, 31, 2001, 643-668.

10 Nesse sentido, aduz Ehrenberg por meio do intitulado *flight of capital to low-cost areas*; Ver em: RENBERG, R. Labor Markets and Integrating National Economies. **The Brookings Institutions**. Washington, DC, 1994, p. 12.

11 VALENZUELA HERRERA, Augusto. Cláusulas sociales en los tratados de libre comercio. In: **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, SP, v. 38, n. 148, p. 293-312, out./dez. 2012, p. 128.

12 A obtenção de vantagens comerciais às custas da falta de seguridade e de direitos trabalhistas para os trabalhadores acabou influenciando a prática conhecida como *dumping* social, que configura concorrência desleal no comércio internacional (tradução livre do autor). LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo Van. La dimensión social de la globalización: cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado. In: *Revista de Ciencias Jurídicas*. Universidad de Costa Rica, 2004, n. 103, p. 4. Disponível em: <<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13367/12634>>. Acesso em 15 mai. 2022.

through-out the history of commerce, is largely illusory".¹³

O enfrentamento do *dumping* social no âmbito internacional¹⁴ reside em medidas de repressão a tal prática, esboçadas por meio de tratados internacionais, resoluções de organismos supranacionais e até mesmo com a intenção de atribuição de padrões mínimos trabalhistas.

O Direito Internacional do Trabalho, que encontra repouso na Organização Internacional do Trabalho para a concretização dos direitos sociais trabalhistas, se depara com dois problemas. O primeiro deles seria quanto ao caráter voluntário de ratificação de suas convenções; o segundo, o fato de que seus instrumentos têm como destinatários os Estados e não as empresas multinacionais, das quais dependem, em grande medida, a concretização de um trabalho decente e o respeito aos direitos humanos, sociais e laborais mundiais.

Além disso, outro problema enfrentado seria quanto ao fato de que, mesmo quando as convenções da Organização Internacional do Trabalho são vinculantes ou até mesmo ditas como fundamentais, elas só produzem efeitos no ordenamento jurídico interno de cada Estado quando ratificadas. Entretanto, a ratificação é voluntária, e sem ela um instrumento de *hard law*, como a convenção, não produz efeitos no âmbito do Direito interno.

Com isso, necessário se faz um melhoramento na política normativa e instrumentos vinculantes já existentes da OIT para que haja um código internacional do trabalho mais moderno e adaptado ao século XXI, implementando novos modelos para elaboração de normas, para conseguir que o *soft law* não seja uma alternativa, mas um complemento ao *hard law* e que subsista uma melhor articulação e coerência entre as distintas iniciativas no que tange a uma pretensa regulação social da globalização que concilie a eficácia econômica e a justiça social.¹⁵ Diante disso, até mesmo as empresas, constituídas *a priori* de personalidade jurídica própria e distinta de seus constituintes, pelo seu papel social, não se furtam dessas obrigações, em especial aquelas correspondentes ao dever de não gerar danos a outrem.

13 O medo do *dumping* social, como muitos temores de concorrência desleal em toda a história do comércio, é amplamente ilusório (tradução livre do autor). ADNETT, Nick. Social dumping and european economic integration. In: **Journal of European Social Policy**, 1995, 5 (1), 1-12.

14 Para tanto, o Direito Internacional do Trabalho se utiliza de normas e princípios que emanam de organismos internacionais, de pactos e convenções multilaterais ou bilaterais, que têm o objetivo de regulação direta ou indireta do trabalho humano. LEON, Francisco Rafael Ostau de Lafront de; CHAVARRO, Leidy Ángela Niño. Incidencia del Derecho Internacional del mundo del trabajo en el marco de los derechos humanos en Colombia. In: **Revista Republicana**. N. 20, Enero-Junio, p. 65-96, 2016, p. 78.

15 LUIS GIL, José. Justicia social y acción de la OIT. In: **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Volumen 3, n. 4, octubre-diciembre de 2015, p. 18.

A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E SUA EFICÁCIA NO QUE TANGE AOS DIREITOS HUMANOS SOCIOLABORAIS

O grande caos da situação empresarial e de direitos humanos hoje se encontra nas lacunas de governança criadas pela globalização - entre o escopo e o impacto das forças e atores econômicos e a capacidade das sociedades de gerenciar suas consequências adversas. Desse modo, percebe-se que estas lacunas acabam, ainda que indiretamente, viabilizando um ambiente permissivo para atos ilícitos de empresas de todos os tipos, sem a devida sanção ou reparação.

A fim de se majorar a eficácia horizontal, ou seja, aquela que se dá por meio da concretização entre os privados, surgiu a responsabilidade social empresarial ou corporativa que em consonância com as constantes transformações da sociedade e com os anseios globais passou a se preocupar com assuntos atinentes ao *“medio ambientales laborales y sociales en un heterogéneo conjunto”*.¹⁶

Diante disso, tem-se que a Responsabilidade Social Corporativa nasceu em torno do cenário que pode ser compreendido como o último recurso voluntário por razões de prestígio de multinacionais para regiões ou países desregulados, motivo pelo qual não pode ser descartada ou refutada, vez que corrobora para a concretização de direitos humanos e sociais tais como a abolição do trabalho infantil, igualdade de gênero, respeito ao diálogo social, atingimento a padrões trabalhistas mínimos, condições de dignidade da pessoa humana, entre outros, que até o momento não conseguiram alçar sua eficácia plena e global pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, mas que começaram a adquirir certa parcela de eficácia *erga omnes*.

Com efeito, ainda que não se possa falar em eficácia plena por meio das formas até então concebidas, quais sejam, força normativa interna e tratados e convenções supranacionais, a responsabilidade social corporativa desponta como meio de estender a eficácia *erga omnes* e concretização dos direitos humanos e sociais, haja vista o papel de destaque que as intituladas multinacionais ou transnacionais passaram a ter.¹⁷

A responsabilidade social corporativa já é reconhecida por parte da

16 Que *“Contempla estándares básicos de diverso tipo adaptados a la cultura occidental, cuyo horizonte geográfico abarca todo el mundo, pero que en la práctica funciona desde los imperativos éticos de una multinacional occidental respecto a las condiciones de vida y trabajo de sus empleados en países en vías de desarrollo”*. AVILÉS, Antonio Ojeda. *Derecho Transnacional del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, p. 357.

17 PAMPLONA, Danielle Anne. Das violações de Direitos Humanos e o envolvimento das grandes corporações. In: SOARES, Inês; PIOVESAN, Flávia; TORELLY, Marcelo. **Empresas e Direitos Humanos**, Juspodivm, 2018, p. 171-184.

doutrina como um importante instrumento de “*soft laws*” ou “*leyes blandas*”, os quais se caracterizam como não imperativos, todavia, subsistem aqueles que acreditam que este instrumento teria apenas a intenção de recuperar o prestígio corporativo, motivo pelo qual seriam descartados quando não forem mais necessários.

Em todo caso, podemos perceber que a responsabilidade social corporativa constitui “*una carrera hacia la cumbre*” ou “*race to the top*” capaz de contrapor a “*carrera hacia el fondo*” ou “*race to the bottom*” dos países desenvolvidos para recobrar mercados.¹⁸

Alguns doutrinadores utilizam os conceitos de Responsabilidade Social Corporativa¹⁹ e Códigos de Conduta como sinônimos, todavia enquanto aquela poderia ser definida como a integração voluntária por parte das empresas acerca de preocupações sociais e meio ambiente em suas atividades empresariais e em suas relações comerciais, estes supõem também a imposição de regras internas de atuação ética dentro da organização a todos os seus empregados e profissionais.

Como corolário, tem-se que a responsabilidade das empresas e dos Estados não são as mesmas quanto à violação a direitos humanos; não se confundem, mas se complementam²⁰, haja vista a atual ordem global e a consequente ampliação, influência e representatividade econômica de grandes instituições privadas.

Ademais, não se pode negar que os Estados não têm obtido êxito em evitar de maneira satisfatória as violações a direitos humanos, quer seja por muitas vezes possuírem relações com elas, ou ainda pela ausência de norma vinculativa às empresas no âmbito internacional²¹.

Sendo assim, pode-se perceber que este diálogo entre as empresas e os direitos humanos permanece conturbado, especialmente pela dificuldade em se conceber ou

18 AVILÉS, Antonio Ojeda. **Derecho Transnacional del Trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, p. 359.

19 Quanto ao tema John Ruggie afirma que existe também um amplo consenso de que a Responsabilidade Social Corporativa difere da sua contrapartida a nível nacional (...) A Responsabilidade Social Corporativa a nível nacional baseia-se no pressuposto de que as empresas responsáveis operam dentro de um quadro político de regras e regulamentos que funciona de forma menos adequada e definido pelas autoridades governamentais. Essa condição, no entanto, não é válida globalmente. O quadro global de regras é frágil e incompleto. Globalmente, não existe um regulador central e as leis nacionais em que as multinacionais operam podem ser fracas, mal aplicadas ou simplesmente não existirem. Portanto, eles propõem um novo paradigma, no qual a empresa é atraída para papéis políticos maiores, executando tarefas que tradicionalmente associamos ao Estado. Estes incluem elementos de funções reguladoras e a produção de bens públicos. RUGGIE, John Gerard. Multinationals as global institution: Power, authority and relative autonomy. In: **Regulation & Governance**, 2018, 12, p. 317-333. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/rego.12154>>. Acesso em 15 mai. 2022.

20 PAMPLONA, Danielle Anne; SILVA, Ana Rachel Freitas da Silva. Os princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços? In: BENACCHIO, Marcelo (coord.). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Curitiba: Editora CRV, 2016. p. 154.

21 SANTOS, Mariana Lucena Sousa. RIBEIRO, Cristina Figueiredo Terezo. Reflexões Teóricas Acerca da Caracterização da Responsabilidade Internacional de Empresas Transnacionais por Violação a Direitos Humanos. In: *Revista de Direitos Humanos em Perspectiva*. Curitiba, v. 2, n. 2, p. 162-174, Jul./Dez. 2016, p. 164. Disponível em: <<http://www.indexlaw.org/index.php/direitoshumanos/article/view/1401>>. Acesso em 15 mai. 2022.

atribuir responsabilidade aos atores, ausência de abertura constitucional²² entre as Nações, dificuldade de colaboração entre os Estados, falta de interação, bem como pelo fato de ainda não existir uma maneira que reflita plenamente as complexidades e a dinâmica da globalização e forneça aos governos e outros atores sociais uma orientação eficaz.²³

Como corolário, a fim de se evitar os riscos das empresas no que tange a direitos humanos, percebe-se a importância de medidas preventivas, as quais contribuam para a minimização real ou potencialmente negativa que possam atingi-los. Assim, cada empresa é chamada não só a controlar os riscos gerados por sua própria atividade, implementar mecanismos de prevenção contra a violação dos direitos humanos, mas fiscalizar seus desenvolvimentos e eficácia.²⁴

Nesta toada, cumpre observar que além do cumprimento das leis nacionais, a responsabilidade básica das empresas é respeitar os direitos humanos. O não cumprimento dessa responsabilidade pode sujeitar as empresas violadoras a sanções que podem estar associadas ao descumprimento de *soft law*, mas também, dependendo do caso, operam-se severas sanções comerciais, não raro a provocar o repúdio do mercado consumidor.

Assim, tem-se que a responsabilidade social corporativa de respeitar os direitos humanos e laborais existe independentemente dos deveres dos Estados. De igual modo, como a responsabilidade de respeitar é uma expectativa básica, uma empresa não pode compensar o dano aos direitos humanos executando boas ações em outros lugares, tanto quanto compete a elas aditar programas específicos que rompam com a negativa de não causar o dano²⁵, sob risco de incidir em cumplicidade, ou seja, o envolvimento indireto de empresas em abusos dos direitos humanos e laborais onde a violação é cometida por outra parte, incluindo governos e empresas privadas.

Sendo assim, frente ao caráter transindividual e caráter universal dos direitos fundamentais sociais, dentre eles os direitos sociais trabalhistas, emerge a

22 Ver em: MALISKA, Marcos Augusto. **Fundamentos da Constituição: abertura, cooperação, integração**. Curitiba: Juruá, 2013.

23 RUGGIE, John Gerard. **Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights**. 2008, p.190. Disponível em: <<https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/itgg.2008.3.2.189>>. Acesso em 15 mai. 2022.

24 CORIA, Dino Carlos Caro. CAVAGNARI, Rodrigo J. Direitos Humanos, *Compliance* e Indústrias Extrativistas na América Latina. In: **Revista Justiça e Sistema Criminal**, v. 9, n. 17, p. 87-110, jul./dez. 2017, p. 97 e 99. Disponível em: <<http://www.sistemacriminal.org/site/files/Livro.pdf>>. Acesso em 15 mai. 2022.

25 RUGGIE, John Gerard. **Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights**. 2008, p.199. Disponível em: <<https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/itgg.2008.3.2.189>>. Acesso em 15 mai. 2022.

necessidade de participação de todos os Estados, da comunidade internacional e das empresas, a fim de lhe entregar eficácia plena.

Ademais, ainda que pareça improvável que a Responsabilidade Social Corporativa, seja de maneira simplista ou individualista, revele-se o modo para a concretização dos direitos fundamentais dentro da atual perspectiva de globalização corporativa, tem-se que, ao menos, surge como um instrumento paliativo para o fim desejado.

O COMPLIANCE E SUA EFICÁCIA A PROTEÇÃO DO TRABALHO HUMANO

O *compliance* é utilizado de maneira mais usual no âmbito do direito penal ou ainda como forma atribuição de responsabilidade a gestores ou administradores legais. Entretanto, pode ser aplicado para salvaguardar direitos sociais trabalhistas.

Os programas de *compliance* podem ser compreendidos como recomendações corporativas que possuem como escopo a regulamentação privada de decisões, valores, missão e atuação de diretores, gestores e demais empregados²⁶. Assim, infere-se que não se trata de um controle absoluto, mas uma auto-regulamentação controlada.²⁷

Pode ainda ser interpretado como um meio corporativo para controle das fontes de riscos inerentes a sua atividade, buscando estar em conformidade com as exigências normativas e legais²⁸, ou ainda como mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades no meio corporativo²⁹, cujo objetivo seria a proteção dos valores empresariais, os quais insofismavelmente englobam a proteção aos direitos humanos, por meio da prevenção ao trabalho escravo, ao trabalho infantil e à discriminação de maneira geral, tanto quanto demais direitos sociais, inclusive, àqueles atrelados a segurança das relações de consumo.³⁰

26 SEIN, José Luis Goñi. Programas de cumplimiento, investigaciones internas y derechos de los trabajadores. In: PUIG, Santiago Mir. BIDASOLO, Mirentxu Corcoy. MARTÍN, Víctor Gómez. IBARRA, Juan Carlos Hortal. IVÁÑEZ, Vicente Valiente. **Responsabilidad de la empresa y compliance**: programas de prevención, detección y reacción penal. Madrid. Edisofer: 2014, p. 384.

27 MARTÍN, Víctor Gómez. Compliance y derechos de los trabajadores. In: KUHLEN, Ithar, MONTIEL, Juan Pablo. GIMENO, Íñigo Ortiz de Urbina. **Compliance y teoría del derecho penal**. Madrid: Marcial Pons, 2013, p. 126

28 CORIA, Dino Carlos Caro. CAVAGNARI, Rodrigo J. Direitos Humanos, *Compliance* e Indústrias Extrativistas na América Latina. In: **Revista Justiça e Sistema Criminal**, v. 9, n. 17, p. 87-110, jul./dez. 2017, p. 100. Disponível em: <<http://www.sistemacriminal.org/site/files/Livro.pdf>>. Acesso em 15 mai. 2022.

29 GABAN, Eduardo Molan. DOMINGUES, Juliana Oliveira. **Direito antitruste**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 344.

30 FERREIRA, Bráulio Cavalcanti. QUEIROZ, Bruna Pamplona de. GONÇALVES, Everton das Neves. Análise Econômica do Direito e o *Compliance* Empresarial: Apreciação jurídico-econômica dos programas de conformidade e dos custos de prevenção. In: **Revista Economic Analysis of Law Review**. Brasília, v. 9, n. 1, p. 259- 276, Jan-Abr, 2018, p. 261. Disponível em: <<https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/8455>>. Acesso em 15 mai. 2022.

De igual sorte, impende destacar que deve subsistir coerência entre o programa de *compliance* com os riscos empresariais, devendo ainda haver constantes treinamentos e avaliações dos mesmos, além de existir incentivo a denúncia, normas de confidencialidade, bem como inexistir qualquer tipo de represália ou discriminação.

As regras de conduta incorporadas aos programas de *compliance* cumprem uma dupla função. A primeira delas seria a de proteção interna, a qual se resume em pacificar os comportamentos aceitáveis para a empresa e estabelecer as condutas que estão de acordo com seus valores, valendo, assim, internamente, para o cumprimento da legalidade e de suas normas próprias de atuação (ética interna da empresa). A segunda, por sua vez, tende a proteção externa, buscando, desse modo, contribuir para a preservação de uma ordem pública (ética externa da empresa), ainda que como caráter instrumental, vez que sua vocação não é a de prevenção em geral de delitos, mas de exoneração de toda e qualquer responsabilidade sua no âmbito empresarial.³¹

Outrossim, impende salientar que a cultura de *compliance*, orientada por decisões empresariais em conformidade com *best practices* e por padrões procedimentais de governança corporativa, não se limita à avaliação de um “estar em conformidade com a lei”. Afinal, a instituição de deveres no âmbito corporativo também diz respeito aos incentivos às novas práticas empresariais, buscando fomentar, por meio de regulamentação jurídica, um verdadeiro novo padrão de mercado.

Não obstante, impende salientar que os códigos de conduta³², como meio de *compliance*, podem contribuir, juntamente com outros instrumentos, para a promoção e respeito dos direitos fundamentais do trabalho, o cumprimento das normas internacionais do trabalho, o respeito de direitos trabalhistas fundamentais e de condições mínimas de ambiente de trabalho no mundo.

Desse modo, infere-se que a desterritorialização das empresas transnacionais as permite eleger o lugar de produção, que em muitos casos são Estados receptores com ordenamentos jurídicos desregulados segundo a lógica neoliberal, motivo pelo qual, teoricamente, os códigos de conduta, ainda que como um *plus* normativo, contribuem para equalizar os efeitos de legislações nacionais muito frágeis.³³

31 SEIN, José Luis Goñi. Programas de cumplimiento, investigaciones internas y derechos de los trabajadores. In: PUIG, Santiago Mir. BIDASOLO, Mirentxu Corcoy. MARTÍN, Víctor Gómez. IBARRA, Juan Carlos Hortal. IVÁÑEZ, Vicente Valiente. **Responsabilidad de la empresa y compliance**: programas de prevención, detección y reacción penal. Madrid. Edisofer: 2014, p. 384.

32 Este como marco da responsabilidade social empresarial e um conjunto de disposições formuladas por uma empresa relativa a diversos temas, tais como princípios e direitos fundamentais referentes ao trabalho e outros direitos laborais que a empresa se compromete a cumprir a respeito de seus empregados e até mesmo de empregados do mesmo grupo econômico, terceiros, fornecedores e clientes. MANGARELLI, Cristina. **Código de conduta: em el marco de la Responsabilidad Social de la Empresa**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009, p. 30 e 31.

33 ZUBIZARRETA, Juan Hernández. *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una*

Ademais, referidos códigos de conduta sugerem diversos desafios aos juristas, vez que não devem analisar somente a eficácia das declarações unilaterais das empresas em respeito seus trabalhadores, mas também determinar se existem ações para obrigar as mesmas a exigir o cumprimento de seus padrões laborais a outras empresas do mesmo grupo, terceiros, fornecedores e clientes.³⁴

Desse modo, a existência de controles internos para evitar o ato lesivo e a implantação de um programa de *compliance* ganhou significativa relevância no mundo corporativo, deixando de ser visto como custo e passando a ser encarado como investimento, ante aos inúmeros benefícios se bem implementado.³⁵

Ademais, olvidar não se deve, que uma política de *compliance* sólida e robusta que inicie no momento das contratações e se estenda pelo decorrer do vínculo empregatício ou de trabalho, demonstra-se de extrema importância para evitar desvio dentro do meio corporativo, vez que conhecer a idoneidade do empregado é tão importante quanto conhecer a idoneidade do cliente, uma vez que criminosos que se utilizam de prática de lavagem de dinheiro para legitimar recursos estão sempre dispostos a utilizar quantias significativas para corromper empregados das instituições e viabilizar as operações ilícitas.³⁶

Desse modo, demonstra-se de extrema relevância a análise de riscos das questões e de processos trabalhistas, e se identificando alto índice de desvios ou falhas, como por exemplo na retenção de documentos, retaliações das gerências, assédio sexual, assédio moral, *bullying*, dano existencial, entre outros, o foco de treinamento e capacitação deve ser mais específico e direcionado aos departamentos e empregados onde os desvios de condutas foram constatados.

Outrossim, o cumprimento do direito como um valor da ética e cultura empresarial expressa-se em um código de deveres de atuar ou de omitir ações em circunstâncias concretas que remete a regras de conduta.³⁷

Atualmente, a estrutura econômica ocasiona diversos dilemas que afetam diretamente a ética aplicada ao mundo empresarial, vez que a aplicação e cumprimento

.....
asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Hegoa, 2009, p. 579. Disponível em <http://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_derechos_humanos.pdf?1488539221>, pp.548-578>. Acesso em 15 mai. 2022.

34 MANGARELLI, Cristina. **Código de conduta:** em el marco de la Responsabilidad Social de la Empresa. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009, p. 29.

35 OLIVEIRA, André Araújo de. A incidência da lei anticorrupção e do *compliance* no âmbito trabalhista. *In: Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito*, v. 12, n. 12, 2015, p. 169.

36 CANDELORO, Ana Paula Pinho. RIZZO, Maria Balbina Martins. PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades do mundo corporativo**. 2 ed. São Paulo: Editora do Autor, 2015, p. 342.

37 BACIGALUPO, Enrique. HERMIDA, Carmen. **Compliance y derecho penal**. Thonsom Reuteurs, Caminho de Galar. Editorial Aranzadi: 2011, p. 17.

de um direito podem colidir com as finalidades e propósitos das empresas. Afinal, isto também ocorre com os direitos fundamentais estabelecidos constitucionalmente, que sobre uma mesma situação dão ensejo à aplicação de valores opostos, gerando, indubitavelmente, uma tensão.

A questão pode adquirir características especiais quando a tensão se fundamenta entre os objetivos e interesses econômicos empresariais e o fiel cumprimento do direito, tal como ocorre com a assunção do denominado “risco presumido” por parte das empresas, ao adotar a supressão irrestrita de direitos trabalhistas, ou seja, a prática do *dumping* social, a fim de obter o máximo rendimento ao menor custo para sua produção, inclusive com descumprimento da legislação vigente, quer seja no âmbito internacional, ou ainda no âmbito interno.

Sendo assim, infere-se que o *compliance* no âmbito trabalhista se apresenta como um importante instrumento para concretização dos direitos sociolaborais.

PROTAGONISMO CORPORATIVO NA PROMOÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E EFICÁCIA PLENA AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO: MEIO AO COMBATE AO DUMPING SOCIAL EM UMA PERSPECTIVA GLOBAL

A responsabilidade social e a governança corporativa vêm ganhado cada vez mais importância à medida que a própria sociedade espera que as empresas hajam com base em princípios éticos, promovam o desenvolvimento social e acolham os interesses de todos que direta ou indiretamente possam ser influenciados por suas decisões.

Com isso, vem-se deixando de lado a percepção do tão almejado lucro sem a preocupação com o bem estar da sociedade.³⁸

A não proteção ou não efetivação dos direitos fundamentais comprometem três pilares dos direitos sociais. O primeiro deles seria quanto à solidariedade, vez que se demonstra inviável a busca pela equalização das diferenças sociais. O segundo deles seria a justiça social, a qual preza pela distribuição justa dos recursos econômicos e culturais. O terceiro, por sua vez, seria o da proteção da dignidade humana, a qual, quando inexistente, impossibilita a própria existência e manutenção do Estado Democrático e Social de Direito.

Entretanto, ainda que no âmbito interno a dignidade da pessoa humana já possa ter sido reconhecida por vários Estados, tanto quanto pela comunidade internacional, como um princípio e direito inerente a todos, hoje empresas intituladas

38 SILVA FILHO, Cândido Ferreira; BENEDICTO, Gideon Carvalho de; CALIL, José Francisco (Organizadores). **Ética, Responsabilidade Social e Governança Corporativa**. 3 ed. Campinas, São Paulo: Editora Alínea, 2014, p. 5.

como multinacionais ou transnacionais ganham representatividade econômica e importância global até mesmo superiores que alguns países.

Desse modo, a concretização e eficácia plena dos direitos sociais trabalhistas não se esgotam mais no âmbito interno de cada Estado Nação ou ainda por meio de negociações ou acordos supranacionais, mas, invariavelmente, dependem de uma participação ativa de todos, inclusive empresas. Afinal, em um contexto global, indiscutivelmente empresas são capazes de violar direitos humanos.

Nesta toada, podem-se perceber os problemas que as lacunas de governança criadas pela globalização deixaram na relação da exploração da atividade empresarial com os direitos humanos³⁹. Assim, infere-se que referidas lacunas, direta ou indiretamente, viabilizam um ambiente permissivo para a prática de atos ilícitos no meio empresarial, as quais obstam qualquer tipo de reparação, responsabilização ou sanção.⁴⁰

Diante do exposto, infere-se que a violação de direitos fundamentais com caráter universal, tal como os direitos humanos e laborais, rompe com qualquer natureza individualista, clamando, por conseguinte, pela colaboração de todos os Estados, organizações de direito internacional, empresas, a fim de galgariar, de melhor medida possível, sua eficácia plena.

Neste sentido, pode-se concluir que a eficácia horizontal dos direitos fundamentais exige das empresas um espaço idôneo para o exercício dos mesmos, mesmo diante do poder de organização, direção e disciplina atrelados a estas. Em outras palavras, tendo em vista que a relação de trabalho necessariamente pressupõe que um ser humano se coloque voluntariamente abaixo do poder de mando de outro, insofismavelmente reside a noção dos direitos fundamentais como limites intangíveis do poder privado.

Sendo assim, tem-se que a eficácia horizontal dos direitos fundamentais não somente atinge a relação de trabalho, o dever patronal de se abster de restringir arbitrariamente seu exercício e satisfazer suas prestações, mas carece que os poderes de organização, direção e disciplina atinentes às empresas sirvam para garantir a eficaz tutela daqueles direitos subjetivos. Assim, compete às empresas executar, dentro dos perímetros de seus processos produtivos, as medidas idôneas de prevenção, reparação e sanção das condutas que tenham por finalidade lesionar os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores e terceiros que se desenvolvam em suas

39 BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales**. 2 ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2014, p. 78 e 79.

40 RUGGIE, John Gerard. **Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights**. 2008, p.189. Disponível em: <<https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/itgg.2008.3.2.189>>. Acesso em 15 mai. 2022.

dependências.⁴¹

Outrossim, impende salientar que a crise atual do capitalismo neoliberal implementa a supremacia do capital financeiro sobre o capital produtivo, que se traduz na financeirização da economia e acarreta o deslocamento das empresas no trânsito entre o abandono de países civilizados em busca de outros países onde suas atividades especulativas possam gerar maiores lucros, ensejando, assim, insofismavelmente a precarização das condições de vida dos trabalhadores, que pagam o preço para além da tomada da mais-valia, da busca destes melhores resultados, ou seja, o mais puro e simples reflexo do *dumping* social.

Não obstante, ainda que no Brasil inexista qualquer regulamentação constitucional ou infraconstitucional especial e diferenciada para empresas multinacionais no tocante ao trabalho subordinado, indubitável é que a adoção de Diretrizes para as multinacionais seriam sempre uma possibilidade de fomentar a atuação de grupos de pressão em torno do cumprimento da legislação local e reivindicar a observância de padrões éticos, em especial em torno de políticas de reconhecimento de direitos humanos e a fim de evitar a precarização irrestrita das relações de trabalho.⁴²

Sendo assim, ainda que o *compliance* ou a responsabilidade social corporativa possam ser vistos como um “*derecho blando*”, ou ainda um “*soft law*”, indubitável é que quando relacionados a proteção e promoção do direito fundamental ao trabalho e demais direitos sociais, além de garantirem seu cumprimento, no mínimo colaboram para o enfraquecimento de empresas que não cumprem padrões trabalhista mínimos, tanto quanto favorecem a extirpação da lastimável prática do *dumping* social.

Desse modo, ainda que a responsabilidade social corporativa e os programas de *compliance* sofram certa debilidade na aplicação de seus princípios tanto quanto sua exigibilidade, grande parte dos doutrinadores os consideram como vinculantes dentro da perspectiva interna da conduta empresarial, ou seja, uma norma sem sanção imediata, mas que possui um valor orientador e uma eficácia hermenêutica da vontade da empresa.⁴³

Esta convergência entre a livre iniciativa empresarial e direitos humanos, permeada pela ideia de responsabilidade social corporativa e programas de *compliance*, permite galgar cinco níveis, quais sejam: i) evitar conflitos entre empresas e empregados; ii) minimizar as possibilidades de que empresas possam se beneficiar

41 SANGUINETI, Wilfredo. CARBALLO, César A. **Derechos fundamentales del trabajador y libertad de empresa**. Montevideo: Fundación Electra; Fundación de Cultura Universitaria, 2018, p. 41.

42 COUTINHO, Aldacy Rachid. **Boletim de ciências econômicas**. v. LVII, Separata: Coimbra, 2014, p. 1228.

43 AVILÉS, Antonio Ojeda. **Derecho Transnacional del Trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, p. 370.

por vantagens ilícitas; iii) garantir direitos trabalhistas mínimos aos empregados; iv) estabelecer padrões de respeito ao meio ambiente e;

v) o compromisso de que empresas não se instalem em países que violem direitos humanos.⁴⁴ Portanto, para concretização da eficácia plena dos direitos fundamentais sociolaborais

a abertura, cooperação e interação deve ser de todos, quer seja Estado ou ainda empresa transnacional, vez que estas em muitos casos ocupam valor e representatividade econômica similar ou superior a daqueles.

Desse modo, para efetivação dos direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores, não basta, portanto, a ampliação do arcabouço legislativo punitivo, gerando congestionamento do sistema judiciário e de justiça, com constante judicialização da proteção social, buscando a eficácia vertical dos direitos fundamentais através do poder judiciário, razão pela qual não há como desprezar a imensa e imprescindível contribuição de meios, ainda que paliativos, que viabilizem sua concretização de forma plena.

Sendo assim, compete aos Estados ativamente e às empresas, não somente como deveres negativos, ou seja, de não cometer violações, mas também positivos que viabilizem ativamente impedir que violações aconteçam, fomentar propostas e instrumentos, dentre eles a própria responsabilidade social corporativa e programas de *compliance*, a fim viabilizar a disseminação e concretização dos direitos humanos e sociolaborais.

CONCLUSÃO

Com o advento do mercado global, a economia se dissociou da política, tendo, por conseguinte, as empresas transnacionais ou multinacionais se tornado verdadeiros protagonistas da globalização, movendo-se em um espaço habitado tão somente pela economia e não mais pela política.

Em um contexto de corrida global, o papel do Estado se limita, em muitos casos, à única possibilidade de aderir à *race to the bottom* imposta ou sugerida pelo pensamento neoliberal.

A globalização carrega a universalidade do novo *ius mercatorum* ou nova *lex mercatoria*, que governa o mercado global, mas que infelizmente não se traduziu numa universalidade relativa aos direitos sociais.

44 STAFFEN, Márcio Ricardo. ZAMBAM, Neuro José. Direito ao Desenvolvimento Humano Enquanto Bem Jurídico Goblal. In: **Revista de Direito Brasileira**. v. 11, n. 5, 2015, p. 37 e 38. Disponível em: <<http://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2864>>. Acesso em 15 mai. 2022.

Todavia, não se pode esquecer que uma globalização sustentável deve vir acompanhada de uma globalização dos direitos humanos, tanto quanto salvaguardem a dignidade dos trabalhadores.

Nessa toada, ainda que até o momento não se tenha obtido êxito quanto à elaboração de instrumentos internacionais de *hard law* em relação ao combate à prática do *dumping* social, os mecanismos de *soft law*, de autolimitação e autodisciplina de Direito Privado podem contribuir para a tutela dos direitos humanos e sociais por parte das empresas multinacionais. Afinal, a sensibilização com a justiça social e a concretização dos direitos sociais, por meio desses instrumentos, viabilizam, com o passar do tempo, a cristalização em um compromisso mais firme mediante a ação normativa.

Dessa forma, independentemente da atual ordem econômica capitalista ou da globalização em que estamos inseridos, o trabalho precisa ser ressignificado e revalorado, voltando a ocupar seu papel central de relevância e destaque.

Ao certo, o problema da prática do *dumping* social tem uma abrangência global e muito mais ampla do que as que se objetivam resolver com a presente pesquisa, entretanto, em virtude da ausência da concretização dos direitos sociais fundamentais, tanto no âmbito global como no interno, optou-se por apresentar um projeto que visa a superar os meios até então encontrados para a refutação de tal prática, tendo em vista que, em uma escala global, problemas como a soberania e a ausência de instrumentos internacionais hábeis para combatê-la fazem com que, instrumentos como a responsabilidade social corporativa ou o *compliance*, possam contribuir positivamente com tal finalidade.

No âmbito internacional, a abertura, a cooperação e ou interdependência necessariamente precisam ser transpostas e rompidas a fim de que se possa cogitar a eficácia plena dos direitos sociais laborais. Alguns meios para tal fim inclusive já se encontram determinados, como, por exemplo, na implementação de padrões mínimos trabalhistas pelas intituladas cláusulas sociais, a proteção ao trabalho e formas de suas explorações por meio de tratados e convenções internacionais no âmbito das empresas, instrumentos como os códigos de ética, códigos de conduta, programas de *compliance* e responsabilidade social corporativa, entre outros, mas que encontram óbice nos sentimentos de autorregulamentação, autossuficiência e individualismo, alimentados ao certo pela inegável busca por lucro, representatividade e demonstração de poder.

No âmbito interno e, portanto, no plano de eficácia vertical, ou seja, na relação entre Estados e particulares, a ausência de regulamentação da prática do *dumping* social e meios eficazes para combatê-lo trazem consigo insegurança jurídica, tanto

quanto nebulosidade quanto a legalidade, aplicabilidade, legitimidade, fundamentação, destinação da verba, entre outros, em evidente conclave para que sejam resolvidos ou ao menos mitigados.

Desse modo, a fim de se alcançar a eficácia plena dos direitos sociais laborais no âmbito das relações privadas (eficácia horizontal), as empresas, como atualmente até mesmo protagonistas da atual ordem econômica, devem não somente se abster de descumprir os direitos fundamentais ou normais trabalhistas, mas, juntamente com o Estado, implementar medidas preventivas, restitutórias e sancionatórias que permitam garantir o pleno e eficaz exercício dos referidos direitos.

Diante do exposto, tem-se que o problema da ineficácia dos instrumentos até então existentes para o combate do *dumping* social podem ser mitigados por meio da responsabilidade social corporativa e do *compliance*.

REFERÊNCIAS

ADNETT, Nick. Social dumping and european economic integration. *In: Journal of European Social Policy*, 1995, 5 (1), 1-12.

AVILÉS, Antonio Ojeda. **Derecho Transnacional del Trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

BACIGALUPO, Enrique. HERMIDA, Carmen. **Compliance y derecho penal**. Thonsom Reuteurs, Caminho de Galar. Editorial Aranzadi: 2011.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales**. 2 ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2014.

CANDELORO, Ana Paula Pinho. RIZZO, Maria Balbina Martins. PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades do mundo corporativo**. 2 ed. São Paulo: Editora do Autor, 2015.

CORDELLA, Tito. GRILO, Isabel. Social dumping and relocation: is there a case for imposing a social clause? *In: Regional Science and Urban Economics*, 31, 2001, 643-668.

CORIA, Dino Carlos Caro. CAVAGNARI, Rodrigo J. Direitos Humanos, *Compliance* e Indústrias Extrativistas na América Latina. *In: Revista Justiça e Sistema Criminal*, v.

9, n. 17, p. 87-110, jul./dez. 2017. Disponível em: <<http://www.sistemacriminal.org/site/files/Livro.pdf>>. Acesso em 15 mai. 2022.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Boletim de ciências econômicas**. v. LVII, Separata: Coimbra, 2014.

DUTRA, Lincoln Zub. SANTOS, Samuel Lima dos. A prática do dumping social no Projeto de Lei 4.330/04 e a precarização das relações e garantias trabalhistas. In: **Dumping social no Direito do Trabalho e no Direito Econômico**. Coordenação: Lincoln Zub Dutra. Curitiba: Juruá, 2016.

EHRENBERG, R. Labor Markets and Integrating National Economies. **The Brookings Institutions**. Washington, DC, 1994.

FERREIRA, Bráulio Cavalcanti. QUEIROZ, Bruna Pamplona de. GONÇALVES, Everton das Neves. Análise Econômica do Direito e o *Compliance* Empresarial: Apreciação jurídico- econômica dos programas de conformidade e dos custos de prevenção. In: **Revista Economic Analysis of Law Review**. Brasília, v. 9, n. 1, p. 259-276, Jan-Abr, 2018. Disponível em: <<https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/8455>>. Acesso em 15 mai. 2022.

GABAN, Eduardo Molan. DOMINGUES, Juliana Oliveira. **Direito antitruste**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo Van. La dimensión social de la globalización: cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado. In: **Revista de Ciencias Jurídicas**. Universidad de Costa Rica, 2004, n. 103, p. 4. Disponível em: <<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13367/12634>>. Acesso em 15 mai. 2022.

LEON, Francisco Rafael Ostau de Lafront de; CHAVARRO, Leidy Ángela Niño. Incidencia del Derecho Internacional del mundo del trabajo en el marco de los derechos humanos en Colombia. In: **Revista Republicana**. N. 20, Enero-Junio, p. 65-96, 2016.

LUIS GIL, José. Justicia social y acción de la OIT. In: **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Volumen 3, n. 4, octubre-diciembre de 2015.

MALISKA, Marcos Augusto. **Fundamentos da Constituição: abertura, cooperação, integração**. Curitiba: Juruá, 2013.

MANGARELLI, Cristina. **Código de conduta**: em el marco de la Responsabilidad Social de la Empresa. Montevideu: Fundación de Cultura Universitaria, 2009.

MARTÍN, Víctor Gómez. Compliance y derechos de los trabajadores. *In*: KUHLEN, lothar, MONTIEL, Juan Pablo. GIMENO, Íñigo Ortiz de Urbina. **Compliance y teoria del derecho penal**. Madrid: Marcial Pons, 2013.

MARTÍNEZ BADENES, Miguel Ángel. **Presente y futuro de los derechos sociales en el ámbito internacional**. *In*: **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Volumen 3, número 4, octubre-diciembre de 2015.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. *In*: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região**. Vol. 4, n. 43, ago. 2015.

OLIVEIRA, André Araújo de. A incidência da lei anticorrupção e do *compliance* no âmbito trabalhista. *In*: **Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito**, v. 12, n. 12, 2015.

PAMPLONA, Danielle Anne. Das violações de Direitos Humanos e o envolvimento das grandes corporações. *In*: SOARES, Inês; PIOVESAN, Flávia; TORELLY, Marcelo. **Empresas e Direitos Humanos**, Juspodivm, 2018, pp.171-184.

PAMPLONA, Danielle Anne; SILVA, Ana Rachel Freitas da Silva. Os princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços? *In*: BENACCHIO, Marcelo (coord.). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Curitiba: Editora CRV, 2016. p. 147 a 168.

RUGGIE, John Gerard. Multinationals as global institution: Power, authority and relative autonomy. *In*: **Regulation & Governance**, 2018, 12, p. 317-333. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/rego.12154>>. Acesso em 15 mai. 2022.

RUGGIE, John Gerard. **Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights**. 2008. Disponível em: <<https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/itgg.2008.3.2.189>>. Acesso em 15 mai. 2022.

SANGUINETI, Wilfredo. CARBALLO, César A. **Derechos fundamentales del trabajador y libertad de empresa**. Montevideo: Fundación Electra; Fundación de Cultura Universitaria, 2018.

SANTOS, Mariana Lucena Sousa. RIBEIRO, Cristina Figueiredo Terezo. Reflexões Teóricas Acerca da Caracterização da Responsabilidade Internacional de Empresas Transnacionais por Violação a Direitos Humanos. *In: Revista de Direitos Humanos em Perspectiva*. Curitiba, v. 2, n. 2, p. 162-174, Jul./Dez. 2016. Disponível em: <<http://www.indexlaw.org/index.php/direitoshumanos/article/view/1401>>. Acesso em 15 mai. 2022.

SEIN, José Luis Goñi. Programas de cumplimiento, investigaciones internas y derechos de los trabajadores. *In: PUIG, Santiago Mir. BIDASOLO, Mirentxu Corcoy. MARTÍN, Víctor Gómez. IBARRA, Juan Carlos Hortal. IVÁÑEZ, Vicente Valiente. Responsabilidad de la empresa y compliance: programas de prevención, detección y reacción penal*. Madrid. Edisothers: 2014.

SILVA FILHO, Cândido Ferreira; BENEDICTO, Gideon Carvalho de; CALIL, José Francisco (Organizadores). **Ética, Responsabilidade Social e Governança Corporativa**. 3 ed. Campinas, São Paulo: Editora Alínea, 2014.

STAFFEN, Márcio Ricardo. ZAMBAM, Neuro José. Direito ao Desenvolvimento Humano Enquanto Bem Jurídico Global. *In: Revista de Direito Brasileira*. v. 11, n. 5, 2015, p. 22-43. Disponível em: <<http://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2864>>. Acesso em 15 mai. 2022.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. Cláusulas sociales en los tratados de libre comercio. *In: Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, SP, v. 38, n. 148, p. 293-312, out./dez. 2012.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Hegoa, 2009. Disponível em <http://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_derechos_humanos.pdf?1488539221,pp.548-578>. Acesso em 15 mai. 2022.

Publicado originalmente na *Revista de Ciências Jurídicas e Sociais – IURJ* Vol. 5, Nº 2 – 2024.

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS: UMA PERSPECTIVA SOBRE A PROTEÇÃO DO DIREITO SOCIAL AO TRABALHO E A CRISE DO MODELO ESTADO-NAÇÃO

Corporate Social Liability: An viewpoint about the social right to work and the decline of Nation-State model

Gabriel Oliveira de Aguiar Borges
Maurício João Figueiredo
Farlem Pereira de Souza

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a responsabilidade social das empresas em assegurar o direito social ao trabalho, esse previsto na Constituição Federal de 1988. Tal responsabilidade social apresenta crescente relevância a medida em que há internacionalização dos mercados, em um momento que os eventos exteriores cada vez mais influenciam na dinâmica econômica nacional. Para tanto, analisar-se-á o efeito da crise do modelo de Estado-nação nas relações jurídicas entre Estado, empresa e trabalhador. Ademais, o artigo propõe refletir sobre a dicotomia entre desenvolvimento econômico e a garantia dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Direito Social ao Trabalho; Responsabilidade Social das Empresas; Estado-nação.

Gabriel Oliveira de Aguiar Borges

Professor de Direito Civil do Centro Universitário do Triângulo (UNITRI/MG) e da Faculdade Santa Rita de Cássia (UNIFASC/GO). Mestre e bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU/MG). Especialista em Direito Processual Civil e pós-graduando em Direito Digital e Compliance pela Faculdade Damásio (SP).

Maurício João Figueiredo

Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU/MG). Ex-bolsista de Iniciação Científica pelo CNPq (PIBIC/2017 e 2018). Ex-bolsista do Winterkurs 2018 na Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (Alemanha). Advogado e Consultor de Privacidade e Proteção de Dados na ICTS Protiviti (SP).

Farlem Pereira de Souza

Graduando em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU/MG). Diretor na Liga dos Direitos dos Negócios de Uberlândia (LIGARE).

ABSTRACT

This article aims to analyze the corporate social liability to ensure the social right to work, which is provided by the Brazilian Federal Constitution of 1988. This social liability has significantly increased as internationalization of markets occurs, at a time when international events are increasingly influencing national economic dynamics. In order to do so, this paper presents the effect of the decline in the Nation-State model on the legal relations between State, company and worker. In addition, this article also proposes to reflect on the dichotomy between economic development and the guarantee of labor rights.

Keywords: Social Work Law; Corporate Social Liability; Nation-State.

1 INTRODUÇÃO

A história do trabalho subordinado tem como seu maior expoente a Revolução Industrial e a Revolução Francesa, no século XVIII, ante a inexistência de liberdade contratual nas corporações de ofício. No fim do Século XIX, o Estado interveio com uma forte legislação trabalhista, imperativa e protecionista em relação ao trabalhador, revolucionária para aquele momento histórico, a ponto de se criar um ramo do Direito, o Direito do Trabalho. A constante busca da normatização trabalhista e do pleno emprego, levaram ao surgimento do *Welfare State*, ou o Estado de Bem- Estar Social. Ao longo da história os modelos capitalistas de produção também passaram por profundas alterações, como a crise no modelo Fordista e Taylorista com o advento do modelo Toyotista e os constantes avanços tecnológicos, que alteram antigos modos de produzir e de se relacionar. As crises subsequentes, como a crise do petróleo em 1973, e as mudanças nos modelos de produção capitalistas, fazem com que, frequentemente, novos modelos de trabalho sejam criados ou modificados.

Modernamente, a sociedade mundial assiste a um processo contínuo de informatização, automação e globalização, o que faz com que as relações de trabalho se tornem cada vez mais voláteis. O modo de produção, hoje, integra uma rede internacional de produção e consumo, ou seja, os produtos e serviços são produzidos e ofertados em todo o globo, de acordo com as necessidades e circunstâncias de cada região.

Nesse sentido, a facilidade e mobilidade que as grandes empresas conseguem ter ao redor do mundo, fazem com que, regiões inteiras se adaptem àquela cadeia produtiva e, com grande facilidade, a cadeia pode se quebrar, deixando um rastro de desemprego e crise regional. Sob o ponto de vista da Constituição Federal de

1988, esse fenômeno fere diversos princípios basilares do nosso ordenamento jurídico, tendo, então, proteção negativa constitucional.

Atualmente a globalização, sob o ponto de vista das relações de trabalho, tende a maior flexibilização das normas trabalhistas, que buscam atrair e manter as empresas em determinadas regiões. O Estado nacional intervém cada vez menos nas relações negociais e na economia, como um todo, de modo que cada vez mais se necessita da existência de instituições internacionais, capazes de balizar as relações comerciais e laborais. A ausência cada vez maior do Estado soberano nas relações ilumina, com clareza, sua crise, evidenciando não só a necessidade de instituições internacionais para a proteção das relações laborais, mas também a necessidade de desenvolvimento de poderes internacionais capazes de garantir os Direitos Humanos na esfera global.

Isto posto, o presente artigo visa dissertar sobre a realidade da responsabilidade social das empresas em relação à proteção dos direitos sociais, em especial o direito social ao trabalho. A partir de exemplos, serão analisados os impactos que uma empresa possui em uma região e a série de fatores econômicos e sociais que são diretamente vinculados à essa. Por fim, será estudado a relação da crise do modelo Estado-nação e a necessidade da proteção ao trabalho, os quais serão abordados a partir da perspectiva do desenvolvimento econômico em face das garantias trabalhistas.

2 UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DO DIREITO SOCIAL AO TRABALHO

Os direitos sociais visam garantir ao indivíduo o exercício e o gozo de direitos fundamentais em iguais condições em uma sociedade, de modo que se usufrua de uma vida digna através de garantias e proteções dadas pelo Estado. Tais direitos estão inseridos em uma perspectiva de um Estado Social de Direito cuja base se firma nas constituições do México de 1917, de Weimar, na Alemanha, de 1919 e do Brasil, de 1934 (LENZA, 2019, p. 2013). Nesse contexto são instituídos os chamados direitos fundamentais de segunda dimensão, os quais exigem uma prestação positiva do Estado a ser implementada visando a concretização de uma isonomia substancial e social.

O rol de direitos sociais está elencado no *caput* do art. 6º da Constituição Federal de 1988, quais sejam, o direito à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao transporte, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados. Assim, o direito ao trabalho se coloca como um dos pilares essenciais à efetivação dos direitos fundamentais e ao alcance de uma vida digna pelo indivíduo, haja vista que é através do trabalho que o indivíduo conseguirá o sustento de si e de sua família.

O direito do trabalho se refere ao direito social, coletivo, inerente a determinado

grupo merecedor de proteção especial em face de sua desigualdade fática, qual seja, os trabalhadores. Nesse sentido, o direito social ao trabalho, arrolado inicialmente no art. 6º da Constituição Federal de 1988 e detalhado mais a fundo em seu art. 7º, tem diversos princípios e proteções difusos ao longo de todo o ordenamento jurídico nacional, que devem ser observados tanto pelo Estado, quanto pela sociedade.

A Constituição Brasileira, apesar de adotar o modelo rígido, já sofreu diversas modificações. Tais modificações podem ser explicadas, em parte, pela crise do positivismo jurídico, pois este adota o direito como fruto do fenômeno histórico. Esse modelo não tem conseguido acompanhar a acelerada modificação e evolução das relações sociais e, já que o legislador não tem condições de prever todas as possibilidades de conflitos, ele não consegue oferecer previsão legal para todas as espécies de relações humanas. Dessa maneira, a adoção de princípios como norteadores da hermenêutica das normas é capaz de suprir, inicialmente, a vacância de norma legal específica. A importância dos princípios constitucionais é assim detalhada por Bandeira de Mello (2005, p. 882-883):

Princípio – já averbamos alhures – é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhe o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes de todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa a insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra. Isso porque, com ofendê-lo, abatem-se as vigas que o sustentam e alui-se toda a estrutura nela esforçada.

O princípio norteador do sistema jurídico brasileiro é o princípio da dignidade da pessoa humana, que foi eleito pelo inciso III, artigo 1.º da Constituição Federal, cuja observância é diretamente atrelada ao respeito do Estado Democrático de Direito (MORAIS, 2011, p. 61). Diferentemente das normas, o princípio não necessita de vigência, eficácia e validade, e tem, portanto, maior eficácia e efetividade (MARQUES, 2007, p. 45).

O ordenamento jurídico brasileiro, como um todo, tem como premissa alcançar e satisfazer o princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, a ordem econômica deve assegurar a existência digna, conforme o artigo 170 da Constituição Federal, e, ainda, a ordem social busca a justiça social, de acordo com o artigo 193. Há, ainda, o princípio da igualdade, que veda diferenciações arbitrárias e determina tratamento igual para os iguais e desigual aos desiguais. A soma destes princípios fundamenta o ideal de pleno emprego, haja vista que somente através da criação de empregos é que se possibilita o atendimento das necessidades materiais vitais do indivíduo e que se concretiza o princípio da igualdade.

O princípio da igualdade visa assegurar a todos, condições de igualdade a oportunidade de desenvolvimento individual em todas as dimensões, ou seja, espiritual e material. Com desenvolvimento espiritual entende-se que o indivíduo deve compreender-se como parte útil e capaz da sociedade, de modo que tal compreensão é indispensável em um Estado Democrático de Direito. Enquanto que a dimensão material é entendida como a capacidade de atendimento às necessidades físicas e de subsistência do indivíduo. Nesse sentido, o trabalho cumpre função essencial na concretização de ambas as dimensões do princípio da igualdade.

A existência digna, estabelecida pelo art. 170, *caput*, da nossa Magna Carta, tem como relevante instrumento para sua implementação, o direito ao trabalho, tendo em vista que o Estado deve fomentar uma política econômica não recessiva. Ainda, no mesmo artigo, destaca-se a busca pelo pleno emprego como um dos princípios da ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa.

O Estado, então, deve se atentar em fomentar tanto os direitos sociais elencados nos arts. 6º e 7º da Constituição, quanto seguir os ditames dos princípios gerais da atividade econômica, dispostos no Capítulo I do Título VII de nossa Carta Magna, correspondente do art. 170 ao art. 181.

3 A RELEVÂNCIA DAS RELAÇÕES ENTRE EMPRESAS E OS TRABALHADORES EM ESCALA REGIONAL

No contexto dos princípios gerais das atividades econômicas, baseados, principalmente, no princípio da livre concorrência e da livre iniciativa, temos grandes e poderosas empresas que se instalam em determinada região, e, ali, formam uma cadeia produtiva e econômica voltada para a satisfação das necessidades dessa empresa. Tais empreendimentos são tanto nacionais, quanto multinacionais, que determinam o local onde vão se instalar estrategicamente, tendo em vista suas atividades-fim.

Muitos pequenos e médios municípios do Brasil e do mundo tem suas

economias baseadas nas atividades de algumas empresas que, regionalmente, são as principais provedoras de recursos e o cerne de uma cadeia produtiva regional. São as chamadas economias monoindustriais, que prosperam em tempos de situação econômica saudável, mas que, entretanto, em momentos de retração econômica agravam crises sociais.

Dessa forma, em momentos de bonança, é construída toda uma cadeia produtiva para satisfazer as necessidades do empreendimento, além da adaptação do município em relação ao comércio de bens e serviços, tendo em vista o aumento da demanda. Há, ainda, a adaptação do poder público com as novas receitas que o município arrecada, que, em regra, compromete todo o orçamento municipal com os gastos que achar convenientes. Com as novas e recorrentes receitas, o poder público geralmente expande sua atuação, com novas obras e, principalmente, com novos serviços, que, conseqüentemente, geram manutenção e, portanto, compromete uma fatia maior do orçamento municipal.

Ocorre que tais empreendimentos são afetados pela volatilidade da economia contemporânea e, portanto, sujeitos a ascensões e crises. Em momentos de crise, tais empresas reduzem seu quadro de funcionários e cortam a prestação de alguns serviços, afetando diretamente a cadeia produtiva anteriormente mencionada não só com a queda naquele ramo de atividade, mas também aumentando o desemprego e as crises sociais da região.

Nesse viés, o ano de 2019 vem sendo fértil em crises nas regiões monoindustriais. No estado de Minas Gerais, por exemplo, muitos municípios têm suas economias baseadas na atividade de mineração, que tem a Vale com a maior presença no estado. Após os rompimentos das barragens em Mariana, em 2015, e Brumadinho, em 2019, a Vale anunciou a suspensão das operações com barragens de alçamento a montante. O descomissionamento de dez barragens irá causar a suspensão das atividades de mineração pelo período aproximado de três anos, tempo estimado para a transição e a implantação de uma tecnologia mais moderna no tratamento de rejeitos.

De acordo com a Associação dos Municípios Mineradores de Minas Gerais (Amig), 90% da arrecadação de alguns municípios são provenientes da atividade mineradora. Há ainda o pagamento da Compensação Financeira pela Exploração de Recursos Minerais (CFEM) e os *royalties* que são pagos pelas mineradoras aos municípios devido a exploração. Em Minas Gerais, só em 2018, os *royalties* recolheram cerca R\$ 1,3 bilhão. Segundo Waldir Salvador, consultor de Relações Institucionais da Amig, os impactos que a população pode sentir com a suspensão das atividades mineradoras durante o período de transição são efeitos diretos nos serviços de

educação, saúde e infraestrutura da população, áreas onde os recursos oriundos da CFEM são aplicados de acordo com a legislação. Segundo ele, “o maior risco é mesmo o caos social que pode ser provocado com demissões de funcionários de prestadores de serviço e da própria Vale, fechamento de empresas prestadoras de serviços e fornecedores de insumos da mineradora, e de todo impacto negativo que ocorrerá em toda a cadeia produtiva que depende e participa da atividade nas cidades mineradoras, suas respectivas regiões e em Minas Gerais”.

Assim como na mineração, há recentes casos de crises em importantes setores da indústria com poder suficiente para abalar toda a estrutura socioeconômica da região onde está instalada. Como é o caso do ABC paulista que, nesse ano, sofreu com a possibilidade de fechamento de duas importantes fábricas do setor automobilístico: a GM e a Ford.

Historicamente, o ABC paulista é um importante polo industrial do Brasil e conta com diversas indústrias do setor metalúrgico, químico e tecnológico. O início da industrialização na região se deu na segunda metade do século XIX, com a instalação da ferrovia Santos-Jundiaí, da companhia inglesa São Paulo Railway. Atraídas pelos incentivos fiscais, infraestrutura de transportes e pela disponibilidade de terreno, as indústrias começaram a se instalar na região. Já na década de 1950 houve a instalação de novas indústrias, principalmente automobilísticas, o que elevou ainda mais a importância desse polo industrial. A partir da década de 1980 a produção industrial começou a desacelerar na região, com as indústrias migrando da região do ABC e Grande São Paulo para o interior do estado e para outros estados também, devido a incentivos fiscais e vantagens em relação ao custo da mão de obra. A região perdeu muitas indústrias. Atualmente o setor de serviços e comércio está ganhando mais visibilidade na região, mas a região ainda é um dos polos industriais brasileiros mais importantes e ainda com economia fortemente centralizada na cadeia de produção das indústrias automobilísticas.

Nesse contexto, a GM, conglomerado empresarial dono da marca Chevrolet, havia anunciado, em janeiro desse ano, por meio de comunicado encaminhado aos seus funcionários, que poderia encerrar suas atividades no Brasil. No comunicado, o principal executivo da GM no Brasil e na Argentina, Carlos Zarlenga disse que após as fortes perdas financeiras dos últimos três anos, a montadora atingiu um momento crítico, que, segundo ele, exige sacrifícios de todos. A GM foi líder de vendas no mercado brasileiro no ano de 2018, responsável por 389,5 mil carros vendidos pela indústria automobilística. O sindicato dos metalúrgicos emitiu nota afirmando que a empresa passa por um bom momento no Brasil, e que o comunicado enviado aos trabalhadores instaura um clima de apreensão entre os trabalhadores.

Inicialmente, em conversas com o sindicato dos metalúrgicos e em reuniões com os próprios operários, a GM colocou condições que incluíam a terceirização, aumentar a jornada de trabalho e a implementação da jornada intermitente para tentar viabilizar a continuação das operações da montadora no país. Entretanto, o sindicato e os trabalhadores são resistentes a proposta e ainda tentam chegar a um acordo. Ademais, a GM anunciou, mais recentemente, que irá manter suas operações no Brasil e que, inclusive, irá investir mais R\$ 10 bilhões em fábricas no estado de São Paulo. O anúncio foi feito após reunião com o Governador do Estado de São Paulo, João Dória, onde a empresa e o poder público entraram em acordo, de modo que a GM irá se beneficiar do programa IncentivAuto do Governo do Estado, que concede até 25% de desconto no ICMS às empresas que apresentarem plano de investimento superior a R\$ 1 bilhão de reais e que criem, no mínimo, 400 empregos. A prefeitura de São Bernardo do Campo, cidade onde está instalada a maior fábrica da GM no Brasil, também apresentou projeto de lei que visa criar o programa ProAuto, que cria concessões e benefícios fiscais às indústrias automotivas na cidade.

Ainda no mesmo sentido, a Ford, empresa estadunidense que chegou ao Brasil em 1919, anunciou o fechamento de sua unidade em São Bernardo do Campo. Entretanto, diferentemente da GM, a Ford não voltou atrás em sua decisão de fechar a fábrica no ABC paulista. Em reunião com executivos nos EUA, trabalhadores tentaram argumentar acerca da funcionalidade e versatilidade da fábrica e de sua mão de obra, mas não foram bem-sucedidos em suas tentativas. Tendo em vista o grande número de trabalhadores e de empregos indiretos gerados pela unidade, a Ford irá manter as atividades até o dia 30 de novembro, quando abandonará a planta em São Bernardo do Campo.

Assim que anunciado o encerramento da fábrica, o governo de São Paulo já começou a negociar com possíveis novos compradores da fábrica, desde que mantenha os empregados. Há três grupos interessados, os quais estão tendo suas propostas analisadas e, após a definição do novo comprador, este iniciará suas atividades na fábrica a partir do dia 30 de novembro deste ano.

Em 19 de fevereiro, data do anúncio do fechamento da fábrica por parte da Ford, a empresa explicou que deixará de atuar no segmento de caminhões na América do Sul e que não mais comercializará os modelos Cargo, F-4000, F-350 e Fiesta, que são produzidos apenas na unidade de São Bernardo do Campo. Ainda, segundo a empresa, o motivo é a “ampla reestruturação de seu negócio global”. Em janeiro a Ford já havia anunciado um plano de reestruturação na Europa e, já em fevereiro, incluiu o Brasil no corte de gastos. A intenção da montadora é se adaptar às novas regras ambientais, investindo em automação e eletrificação que, do ponto de vista produtivo,

é mais oneroso economicamente e, ainda, não se tem garantias de que o investimento terá retorno.

O Brasil entrou na lista de cortes da Ford devido, principalmente, a sua instabilidade, de modo que constantes crises, tanto no Brasil, quanto na América do Sul como um todo, têm afetado de forma negativa o mercado automobilístico e, em especial, a venda de veículos pesados. O alto custo da mão de obra da região também é um fator que pesou na decisão da empresa, sendo que, inclusive, diversas outras empresas estão migrando para localidades mais atraentes no estado de São Paulo e no Brasil todo.

O município de São Bernardo do Campo, com o fechamento da fábrica, deixará de arrecadar cerca de R\$ 18,5 milhões de reais referentes a ICMS e ISS. Entretanto, segundo a Prefeitura e o Sindicato dos Metalúrgicos, o maior problema é a retração da mão de obra, pois cada vaga extinta na Ford irá gerar a extinção de outras nove em empresas fornecedoras, causando, ao todo, cerca de 30 mil novos desempregados. Como já mencionado, o governo do Estado e a Prefeitura tem buscado compradores para a planta da fábrica, como modo de conter o desemprego, enquanto que a Prefeitura está tentando na justiça, meios de amortizar uma possível crise social, apelando para a responsabilidade social da Ford para com seus cooperadores.

Nesse sentido, a Ford também anunciou o fechamento de uma planta em Blanquefort, nas proximidades de Bordeaux, na França. A montadora apresentou um Plano de Demissão Voluntário (PDV) que oferece cursos profissionalizantes a 850 funcionários e uma indenização média de 190 mil euros para cada empregado, além de um ressarcimento de 20 milhões de euros ao Estado Francês. O dinheiro deve ser empregado na unidade, visando a reindustrialização do local para receber uma nova empresa e minimizar os impactos sociais da saída da gigante estadunidense.

O governo francês desembolsou mais de 10 milhões de euros em incentivos para a Ford nos últimos oito anos, mas sem sucesso. O fechamento do acordo foi considerado satisfatório tanto pela empresa quanto pelo Estado Francês, entretanto representantes dos trabalhares afirmam que o ideal é manter os empregos de forma contínua, com a sucessão da Ford diretamente para outra empresa, adquirente da planta. A justificativa é de que dependendo da idade do trabalhador, se ele for para a rua, dificilmente conseguirá uma reconstrução ou um novo emprego.

4 A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS SOB A PERSPECTIVA TRABALHISTA

Empresas de grande porte, especialmente as multinacionais, buscam, o tempo todo, ambientes mais propícios e confortáveis para a instalação de suas fábricas,

ambientes estes que geralmente contam com baixo valor da mão de obra e pouca legislação trabalhista. Nesse sentido, é corretor afirmar que as multinacionais são especialmente sensíveis às mudanças na política e em crises econômicas, haja vista que, se determinado local deixar de ser conveniente para o empreendimento, este simplesmente pode se transferir para um local que o seja, deixando para trás um rastro de desemprego direto e indireto e, ainda, desabastecendo a cadeia produtiva que havia se formado ao redor daquela empresa.

Ao decidir fechar ou se transferir de região a empresa não deixa de ter responsabilidades com a localidade e a sociedade onde estava instalada. Reconhece-se que o direito social ao trabalho é um direito fundamental de segunda dimensão, e, portanto, faz parte do rol de Direitos Humanos, pois só com o trabalho o indivíduo consegue ultrapassar os limites dos Direitos Humanos de primeira dimensão, criando condições de vida digna para si e para sua família.

A dispensa coletiva não é disciplinada pelo ordenamento jurídico brasileiro. Dessa maneira, o que existe é uma norma constitucional determinando a necessidade de regulamentação da proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. A doutrina trata do tema estabelecendo a diferença entre a despedida arbitrária como sendo a despedida coletiva e a despedida sem justa causa como sendo a despedida individual, diferindo-se, então, no tratamento jurídico dado a cada relação. Nesse sentido, a despedida arbitrária deve fundar-se em motivos de ordem econômica e de reestruturação da empresa e também observar procedimentos prévios, como a comunicação acerca do motivo da dispensa e a negociação coletiva.

O ordenamento jurídico brasileiro garante, ainda, a aplicabilidade, nas relações contratuais, do princípio da boa-fé objetiva, conforme artigo 113 do Código Civil de 2002, que estabelece que os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé. O artigo 422 confirma o exposto estabelecendo que os contratantes devem guardar, tanto na conclusão, quando na execução do contrato, a probidade e a boa-fé. As relações de trabalho se encaixam nas aplicações do referido princípio, haja vista que a relação de trabalho é, por definição, uma relação contratual entre entes capazes.

Outro desdobramento da boa-fé objetiva é o direito à informação, delimitado no artigo 5º, inciso XIV da Constituição Federal e à negociação coletiva, constante no artigo 7º, XXVI da nossa Carta Magna. Assim, havendo contrariedade aos ditames da boa-fé objetiva, haverá ilicitude no exercício dos direitos.

Acerca das dispensas coletivas, a jurisprudência tem sido o meio através do qual tem-se buscado parâmetros jurídicos ao tema. A inobservância dos deveres anexos do contrato de trabalho como a boa-fé objetiva, a função social do contrato e a

necessidade de negociação coletiva prévia tem sido a maior fonte de decisões judiciais.

Nesse sentido, a Sessão de Dissídios Coletivos do TRT da 2ª Região deu decisão nos autos do processo 20281.2008.000.02.00-1, tendo como sua relatora a desembargadora Ivani Contini Bramante. A decisão declarou nula a dispensa em massa dos trabalhadores de uma empresa metalúrgica da Grande São Paulo devido a inobservância do “procedimento de negociação coletiva com medidas progressivas de dispensa e fundado em critérios objetivos e de menor impacto social”, conforme ementa:

DESPEDIDA EM MASSA. NULIDADE, NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. GREVE DECLARADA LEGAL E NÃO ABUSIVA. Da greve. Legalidade. 1. A greve é maneira legítima de resistência às demissões unilaterais em massa, vocacionadas à exigir o direito de informação da causa do ato demissivo passivo e o direito de negociação coletiva. Aplicável no caso os princípios da solução pacífica das controvérsias, preâmbulo da CF; bem como, art. 5º, inciso XIV, art. 7º, inciso XXVI, art. 8º, inciso III e VI, CF e Recomendação 163 da OIT, diante das demissões feitas de inopino, sem buscar soluções conjuntas e negociadas com Sindicato. Da despedida em massa. Nulidade. Necessidade de procedimentalização. 1. No ordenamento jurídico nacional a despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, e, assim, comporta a denúncia vazia, ou seja, a empresa não está obrigada a motivar e justificar a dispensa, basta dispensar, homologar a decisão e pagar as verbas rescisórias. Quanto a despedida coletiva é fato coletivo regido por princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, material e processual. 3. O direito Coletivo do Trabalho vem vocacionado por normas de ordem pública relativas com regras de procedimentalização. Assim, a despedida coletiva não é proibida, mas está sujeita ao procedimento de negociação coletiva. Portanto deve ser justificada, apoiada em motivos comprovados, de natureza técnica e econômica e ainda, deve ser bilateral, precedida de negociação coletiva com o Sindicato, mediante adoção de critérios objetivos. 4. É o que se extrai da interpretação sistemática da Carta Federal e da aplicação das Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e dos princípios internacionais constantes em Tratados e Convenções Internacionais, que embora não ratificados, têm força principiológica, máxime nas hipóteses em que o Brasil participa como membro do organismo internacional como é o caso da OIT. Aplicável na solução da lide coletiva os princípios: da solução pacífica das controvérsias previstas no preâmbulo da Carta Federal; da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, e da função social da empresa, encravados nos artigos 1º, III e IV e 170 “caput” e inciso III da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, conforme previsão dos arts. 7º, XXVI, 8º, III e IV e artigos 10 e 11 da CF bem como previsão nas Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil

nºs: 98, 135 e 154. Aplicável ainda o princípio do direito à informação previsto na Recomendação 163, da OIT, e no art. 5º, XIV da CF. 5. Nesse passo deve ser declarada nula a dispensa em massa, devendo a empresa observar o procedimento de negociação coletiva, com medidas progressivas de dispensa e fundado em critérios objetivos e de menor impacto social, quais sejam: 1º- ABERTURA DE PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA; 2º- remanejamentos de empregados para outras plantas do grupo econômico; 3º- redução de jornada e de salário; 4º- suspensão do contrato de trabalho com capacitação e requalificação profissional da forma da lei; 5º- e por último, mediante negociação, caso inevitável, que a despedida dos remanescentes seja distribuída no tempo, de modo a minimizar os impactos sociais, devendo atingir, preferencialmente, os trabalhadores em vias de aposentação e os que detêm menores encargos familiares. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 2º Região (São Paulo). Processo SDC nº 20281.2008.000.02.00-1. Suscitante: Amsted Maxion Fundição e Equipamentos Ferroviários S/A et al).

A decisão foi pautada na necessidade de a dispensa coletiva ser justificada em ordem de natureza técnica e econômica da empresa e, ainda, bilateral, precedida de informação aos trabalhadores e negociação coletiva com o Sindicato, mediante adoção de critérios objetivos. A dispensa coletiva foi declarada abusiva ante a inobservância dos princípios e das normas internacionais e constitucionais sobre a matéria.

Insta salientar que a crise no Estado Soberano vivida nos dias de hoje, como será melhor detalhada no próximo tópico, agravada cada vez mais pela globalização tem levado a uma maior facilidade e mobilidade dos polos produtivos para localidades mais convenientes economicamente, ou seja, onde incentivos do Estado e custo de produção do produto sejam menores. Isso somado, ainda, às constantes crises políticas, principalmente nos países de terceiro mundo, leva a uma taxa de desemprego cada vez maior, o que causa aumento na violência e na necessidade de subsídio estatal às necessidades básicas do cidadão. Então, ao mesmo passo que se aumenta os custos estatais, diminui-se a arrecadação com a queda na produção e no consumo. O Estado, ao tentar diminuir a ocorrência desse tipo de fenômeno em seu território, busca, na maioria das vezes, a flexibilização dos direitos trabalhistas como primeira via para atrair a instalação de novas empresas em seu país.

O Estado, de forma geral, é um grande fator nas relações econômicas de sua jurisdição, concentrando em si tanto participações em empresas, quando o monopólio da regulamentação e legislação e, ainda, regulação acerca das demais empresas, gerindo taxas e impostos. Entretanto o Estado é sujeito a constantes crises

políticas que afetam diretamente a atividade econômica, por todo o exposto. Assim, é necessário repensar o papel do Estado apenas como ente ativo no momento do término das relações empregatícias e instituir a ele, também obrigações negativas, cujo objetivo é mitigar a influência das constantes crises do Estado nas relações econômicas.

5 A CRISE DO ESTADO-NAÇÃO E A DICOTOMIA ENTRE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO VERSUS GARANTIA DOS DIREITOS SOCIAIS

Existe um grande debate hoje na ciência-política sobre a reforma do modelo estatal vigente. O Estado-nação é uma concepção que está em crise, para Vacca (1991) “a crise do *Welfare State* surge, pois, na conclusão do longo ciclo do desenvolvimento nacional e mistura-se com a crise do Estado-nação”. Nesse sentido, dos anos 30 aos 60 do século XX, o capitalismo econômico e o Estado nacional se mantiveram em sintonia, porém com a globalização tal relação se modifica “[...] A difusão do desenvolvimento não é mais (ou é sempre menos) mediada pelas economias e pelos Estados nacionais. As diferenciações nacionais do desenvolvimento dependem cada vez menos das possibilidades de escolha dos Estados” (Vacca, 1991, p. 160). Desse modo, o globalismo econômico tornou-se de certa forma independente aos interesses estatais, até mesmo conflitantes.

A independência dos capitais financeiros em relação ao mundo da produção e às regulações nacionais, decorrentes da internacionalização dos mercados, são um dos aspectos para tensão entre as dinâmicas da globalização e o âmbito nacional. Como aponta Lechner (1996, p. 34), “[...] o problema não é só econômico: a globalização altera a agenda pública dos países, que acaba sendo ditada por eventos externos, fora do controle dos atores nacionais”. Nesse contexto, agravando esta crise, algo comum à realidade brasileira, os Estados têm dependido cada vez mais dos mercados financeiros para cobrir seus déficits fiscais, exemplo disso, são a crise mexicana, em 1994, a crise asiática, em 1997, e a brasileira em 1999.

Para Reinicke (1997, p.27), a soberania interna de um estado é afetada pelas grandes redes empresariais globais, pois “alteraram o relacionamento entre o setor público e privado”. Assim, a globalização cria uma geografia econômica diferente à realidade estatal e fomenta as empresas a superarem os limites entre os mercados nacionais, o que retira a detenção do monopólio do poder territorial do governo onde operam as empresas, já que as mesmas migram na busca de regimes tributários e reguladores mais brandos e favoráveis.

Percebe-se então que parte da crise vivenciada na garantia estatal dos direitos sociais, como o direito social ao trabalho, ora analisado neste artigo, está intrinsecamente

relacionada com a crise do modelo de Estado-nação que conhecemos hoje. A tríplice relação entre Estado, empresa e trabalhador está desequilibrada, desse modo, o risco de exposição a danos entre esses sujeitos está cada vez maior. Durante os períodos de recessão econômica, o déficit público é financiado principalmente pela inflação e os maiores prejudicados são, sobretudo, os consumidores finais do mercado, principalmente os trabalhadores assalariados que detém menor poder aquisitivo, já que há a queda do valor do real e a redução do poder de compra.

As crises econômicas no mercado mundial refletem de sobremaneira nas relações trabalhistas. Durante períodos de estagnação econômica, o governo e as grandes empresas buscam a redução dos direitos de proteção ao trabalhador para manter em alta o setor financeiro. Com a queda de produção e dos empregos, os setores da economia tendem a se retrair, assim, passam a considerar a flexibilização do Direito do Trabalho como uma necessidade fundamental para a sobrevivência das empresas.

Assim, modificações como a redução da proteção ao trabalhador e a redução da carga tributária sobre a folha de pagamento são defendidas como fundamentais a redução dos custos com a produção, para a manutenção dos empregos e do desenvolvimento econômico em favor dos trabalhadores. A recente reforma na Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, instrumentalizada pela lei nº 13.467 de 2017, é um exemplo de medida tomada pelo Estado na tentativa de equilibrar as relações empregatícias mediante a crise econômica vivenciada pelo país.

Encontra-se a tríplice relação Estado, empresa e trabalhador veemente abalada. As empresas que são veículo de prosperidade econômica, moldam-se de acordo com a dinâmica financeira internacional, migram para localidades mais favoráveis ao lucro, ou seja, com menor custos laborais, logísticos e tributários. O Estado se torna refém das receitas tributárias geradas por tais entidades, dessa maneira, buscam atrair investimentos pela flexibilização da legislação trabalhista e diminuição de impostos. Por sua vez, o trabalhador é onerado com a perda de suas garantias trabalhistas e direitos sociais, além de se deparar com cortes orçamentários pelo governo em decorrência da redução tributária, influenciando diretamente no acesso a serviços públicos como educação, saúde, transporte público, entre outros.

O grande desafio do século XXI é o equilíbrio dessa relação tríplice, garantindo as liberdades à coletividade. Nesse sentido, a obra do professor indiano vencedor do Nobel da Economia de 1998, Amartya Sen, Desenvolvimento como Liberdade, considera expansão das liberdades como o principal meio para o desenvolvimento. Nas palavras do autor, “o crescimento econômico não pode ser considerado um fim em si mesmo” (SEN, 1999, p. 16), tem de estar relacionado com a melhoria de vida dos

indivíduos e com o fortalecimento das liberdades.

A perspectiva sobre a liberdade é algo muito debatido pelo autor. A incansável busca do ser humano por mais riqueza, ou maiores rendas, não é porque elas são desejáveis por si mesmas, “mas porque são meios admiráveis para termos mais liberdade para levar o tipo de vida que temos razão para valorizar” (SEN, 1999, p. 16). Nesse sentido a riqueza tem sua utilidade nas coisas que esta permite o ser humano fazer, ou seja, na sua liberdade substantiva.

É importante reconhecer o papel da riqueza no aumento das liberdades, que envolve a determinação das condições e qualidade de vida, mas também entender que todo o desenvolvimento não está pautado somente nisso. Desse modo, “a concepção adequada de desenvolvimento deve ir além da acumulação de riqueza e do crescimento do Produto Nacional Bruto e de outras variáveis relacionadas à renda” (SEN, 1999, p. 28), é necessário enxergar além disso.

Há inúmeras formas de privação da liberdade, as quais podem ser observadas, segundo o autor, em países ditos de Terceiro Mundo, mas também nos países mais ricos. As fomes coletivas, a subnutrição, o pouco acesso a serviços de saúde, saneamento básico, água tratada são privações da liberdade já conhecidas nos países mais pobres. Porém nos países ricos, é comum haver pessoas imensamente desfavorecidas, carentes das oportunidades básicas a serviços de saúde, educação funcional, emprego remunerado ou segurança econômica social.

Nesse sentido, no que se refere à relação mortalidade e renda, destaca-se que o grau de privação da liberdade de grupos específicos em países muito ricos pode ser comparável ao encontrado em países subdesenvolvidos. Exemplo disso, nos Estados Unidos, “os afro-americanos, como um grupo, possui uma chance menor de chegar a idades avançadas do que pessoas nascidas em economias imensamente mais pobres da China, ou do Estado Indiano de Kerala, Sri Lanka, Jamaica ou Costa Rica” (SEN, 1999, p. 38-39).

De acordo com os indicadores apresentados na obra de Amartya Sen¹, embora a renda *per capita* dos afro-americanos nos Estados Unidos seja consideravelmente mais baixa do que a população branca, os afro-americanos são muito mais ricos do que os habitantes da China ou do Kerala. Portanto, em relação à renda, tal grupo possui uma certa vantagem em comparação aos habitantes de locais mais pobres.

Porém, “na China e em Kerala os homens decididamente superam em sobrevivência os afro-americanos do sexo masculino até as faixas etárias mais

1 Em relação aos indicadores mencionados, as fontes apresentadas pelo autor são: U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES, 1996; KERALA, 1991; GOVERNMENT OF INDIA, 1991; WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1994.

elevadas. Mesmo as mulheres afro-americanas acabam apresentando um padrão de sobrevivência nas faixas etárias mais elevadas semelhantes ao das chinesas, que são muito mais pobres, e taxas de sobrevivência bem mais baixas do que as indianas ainda mais pobres de Kerala” (Amartya Sen, 1999, p. 38-39). Assim, considera-se que não somente os negros que moram nos EUA possuem uma privação relativa de renda em relação aos brancos que moram no mesmo país, como também apresentam uma privação absoluta maior do que a dos indianos de Kerala e que os chineses, no aspecto de viver até em idades mais avançadas.

Em resumo, há a desconstrução da ideia de que somente a renda é o medidor de quão livre uma pessoa pode ser, enxergando neste caso a liberdade como “a forma de capacidade para levar uma vida que a pessoa tem razão para valorizar” (SEN, 1999, p. 148). Outros quesitos como heterogeneidades pessoais, diversidades ambientais, variações no clima social, diferenças de perspectivas relativas e distribuições na família devem receber um olhar atento das políticas públicas, em nível de equidade com o aspecto da renda. Portanto, conclui o autor que “a questão da discussão pública e participação social é central para elaboração de políticas em uma estrutura democrática” (SEN, 1999, p. 149).

Nesse sentido, remete-se a discussão de que a flexibilização da legislação trabalhista e a redução de impostos para a manutenção dos empregos é uma política pública que vai contra o direito social ao trabalho garantido pela Constituição Federal de 1988. Simplesmente manter o emprego para gerar renda à classe trabalhadora, e para isso, retirar garantias trabalhistas, vai em desencontro aos aspectos que compõe a liberdade das pessoas e reduzem à uma visão minimalista de “magnitude homogênea da renda”, ou seja, a renda sendo o fator primordial à melhoria de vida das pessoas.

6 CONCLUSÃO

As garantias ao indivíduo para o exercício e gozo dos direitos fundamentais em condições de igualdade são dadas pelos direitos sociais. Esses, que também são chamados de direitos fundamentais de segunda dimensão, estão inseridos no contexto de um Estado Social de Direito e exigem uma prestação positiva do Estado a fim de sua concretização.

Subsiste dentro desse espectro, o direito ao trabalho, o qual consiste no direito social e coletivo inerente aos trabalhadores adquirido pela concepção de sua desigualdade fática em relação a seus empregadores. Tal direito é disposto no art. 6º e 7º da Constituição Federal de 1988 e difundido ao longo de todo ordenamento

jurídico brasileiro a partir de diversas normas. Ademais, a existência digna, a busca à justiça social e a igualdade, são princípios decorrentes da premissa constitucional do princípio da dignidade humana e são os fundamentadores do ideal pleno de emprego e a salvaguarda do direito ao trabalho.

Como visto no presente artigo, na prática, percebe-se que há a ameaça dessas garantias sociais, em especial ao direito social ao trabalho, objeto de análise deste artigo. Muitas empresas, nacionais e multinacionais, são em grande parte sensíveis às mudanças na política e em crises econômicas, sempre buscam se alojar em ambientes mais favoráveis às suas atividades, sem grandes encargos tributários ou trabalhistas. Porém, em tempos de crise, o fechamento de fábricas ou a migração de empresas para fora do país promove um grande rastro de desemprego direto e indireto em âmbito regional e nacional, além de desestabilizar toda a cadeia produtiva que se havia formado ao seu redor

Entende-se, portanto, que existe a responsabilidade social dessas empresas com a localidade e a sociedade onde estavam instaladas. O princípio da boa-fé, da informação, da função social dos contratos, previstos no Código Civil pátrio, são mecanismos que garantem que tais empresas devem responder pelos danos que o fechamento de suas fábricas ou escritórios ocasionaram. Nesse sentido, a demissão coletiva possui uma dimensão maior do que a simples indenização dos encargos trabalhistas.

Em adição à essa lógica, a crise do atual modelo de Estado-nação afeta diretamente a garantia social ao direito do trabalho. Atualmente, a internacionalização dos mercados se tornou um dos aspectos para tensão entre as dinâmicas da globalização e o âmbito nacional. O Estado-nação da forma tradicional não é capaz mais de garantir a efetividade de suas leis e políticas públicas em um modelo globalizado, onde os eventos externos ditam os rumos da economia.

Encontra-se abalada a tríplice relação Estado, empresa e trabalhador. As empresas que são veículo de prosperidade econômica, moldam-se de acordo com a dinâmica financeira internacional, migrando para localidades mais favoráveis ao lucro, ou seja, com menor custos laborais, logísticos e tributários. Assim, o Estado visando atrair o investimento nacional e estrangeiro, flexibiliza a legislação trabalhista e diminui os encargos tributários, transferindo o ônus aos trabalhadores, os quais se deparam com a perda de suas garantias trabalhistas e pelos cortes nos orçamentos públicos em decorrência da menor arrecadação tributária, essa que afeta diretamente no acesso aos serviços públicos.

Desse modo, a redução dos direitos trabalhistas é defendida por alguns como solução para a manutenção dos empregos, o crescimento econômico e a arrecadação

tributária. É pertinente destacar nessa temática, a ótica da obra *Desenvolvimento como Liberdade*, em que seu autor Amartya Sen, disserta criticamente sobre entendimento de que a prosperidade econômica em si própria é o único vetor para a garantia das liberdades entre as pessoas. Segundo o estudo da obra, o aumento da renda não é o único fator que se relaciona a melhoria de vida da população e outros aspectos sociais possuem grande peso nessa balança. Assim, concluiu-se que a flexibilização de direitos trabalhistas afeta diretamente o direito social ao trabalho contemplado pela Carta Maior, portanto, as políticas públicas que visam garantir a manutenção do emprego só estão considerando, de forma minimalista, a renda como a única fonte de garantia das liberdades dos cidadãos.

Reforça-se que as empresas possuem um papel de extrema importância na ampliação das liberdades substantivas. O desenvolvimento econômico influencia diretamente na subsistência, no acesso à tecnologia, na educação e na qualidade de vida das pessoas. Nesse sentido, as mesmas possuem uma responsabilidade social em garantir a proteção dos direitos sociais, em especial o direito social ao trabalho.

A garantia dos direitos trabalhistas são base para a proteção das liberdades dos trabalhadores que compõem a maior parte da população. Por isso, entre os aspectos que se vinculam à melhoria de vida da população e ao livre exercício de suas liberdades, o direito social ao trabalho está em um patamar de igualdade com o desenvolvimento econômico. Nesse sentido, as políticas públicas devem estar em equilíbrio com tais preceitos, a medida em que não se diminua a proteção ao trabalho em decorrência do desenvolvimento econômico, e vice-versa.

REFERÊNCIAS

FERREIRA, Cassia Bianca Lebrão Cavalari. **The social liability of the companies and the law**. 2006. 186 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7110>. Acesso em: 30 de abril de 2019.

FOLHA DE SÃO PAULO – UOL. **Dependentes de uma única empresa, cidades vivem síndrome de abstinência**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/11/1701009-dependentes-de-uma-unica-empresa-cidades-vivem-sindrome-de-abstinencia.shtml>. Acesso em: 30 de abril de 2019.

FOLHA DE SÃO PAULO – UOL. **Fim de Fábrica da Ford insere Brasil na reorganização mundial do setor**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/>

mercado/2019/02/fim-de-fabrica-da-ford-insere-brasil-na-reorganizacao-mundial-do-setor.shtml. Acesso em: 30 de abril de 2019.

GLOBO – Portal G1. **“Não sobrevivem”, diz Amig sobre cidades dependentes do minério sem operações da Vale.** Disponível em: <http://edicaodobrasil.com.br/2019/02/08/nao-sobrevivem-diz-amig-sobre-cidades-dependentes-minerio-sem-operacoes-da-vale>. Acesso em: 25 abril 2019.

GLOBO - Portal G1. **Crise “arrasta” cidades dependentes de uma única indústria.** Disponível em: http://g1.globo.com/Noticias/Economia_Negocios/0,,MUL988835-9356,00-CRISE+ARRASTA+CIDADES+DEPENDENTES+DE+UMA+UNICA+INDUSTRIA.html. Acesso em: 24 abril 2019.

GONÇALVES, Marcelo Freire. **Judicialização dos direitos humanos fundamentais no direito do trabalho.** 2012. 178 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/5778/1/Marcelo%20Freire%20Goncalves.pdf>. Acesso em: 30 de abril de 2019.

LECHNER, Norbert. Reforma do Estado e condução política. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 37, p. 33-56, 1996.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo.** 18ª ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2005.

MIRAGLIA, L. M. M. O Direito ao Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região**, v.49, n.79,p.149-162, jan./ jun.2009. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf. Acesso em: 30 de abril de 2019.

O GLOBO. **Governo espera que Ford compense efeito de fechamento de fábrica em São Paulo.** Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/governo-espera-que-ford-compense-efeito-de-fechamento-de-fabrica-em-sao-paulo-23510836>. Acesso em: 25 abril 2019.

REIS, L. L. S. W. Proteção ao emprego e renda em tempos de crise: o PPE na Man Latin

America. **Revista Habitus: Revista da Graduação em Ciências Sociais do IFCS/UFRJ**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 42 – 61. 2018. Semestral. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/habitus/article/viewFile/23905/13234> . Acesso em: 30 de abril de 2019.

REINICKE, Wolfgang H. Políticas públicas globais. **Gazeta Mercantil: Foreign Affairs [edição brasileira]**, São Paulo, p. 26-30, 12. dez. 1997.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

STEINMETZ, Wilson. Premissas para uma adequada reforma do Estado. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, São Paulo, vol. 52/2005, p. 243-253, jul./ set. 2005.

VACCA, Giuseppe. Estado e mercado, público e privado. Trad. Nércia Justum. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 24, p. 151-164, set. 1991.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista LTr**, São Paulo, v. 63, n. 07, jul. 99.

Publicado originalmente na Rev. Fac. Dir. | Uberlândia, MG | v. 49 | n. 1 | pp. 619-642 | jan./jul. 2021 | ISSN 2178-0498

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: UM ESTUDO DE MÚLTIPLOS CASOS

QUALITY OF LIFE AT WORK AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: A STUDY OF MULTIPLE CASES

Gilmara Lima de Elua Roble
Alessandro Marco Rosini
Maria do Carmo Oliveira

RESUMO

O objetivo principal deste artigo foi conhecer a percepção dos empregados quanto à sua qualidade de vida no trabalho, para avaliar a satisfação no trabalho dos empregados de empresas que possuem ações de responsabilidade social, quanto aos principais fatores que interferem em sua qualidade de vida. Foi realizada uma pesquisa qualitativa exploratória, através de estudo de casos múltiplos com cinco empresas listadas entre as 150 melhores para trabalhar e que publicam balanços no *Global Report Initiative (GRI)*. O estudo permitiu concluir que a grande maioria dos indicadores de qualidade de vida no trabalho foram avaliados de forma satisfatória nas cinco empresas analisadas, que podem ser consideradas representativas no Brasil em termos de práticas de Responsabilidade Social Corporativa.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Responsabilidade Social. Satisfação no Trabalho.

ABSTRACT

The main objective of this article was to know the perception of employees regarding their quality of life at work, to assess the job satisfaction of employees of companies

Gilmara Lima de Elua Roble
UNICSUL/FATEC; gilmararoble@gmail.com

Alessandro Marco Rosini
UNDERP-MS, IFSP-SP; alessandro.rossini@yahoo.com

Maria do Carmo Oliveira
FMU; oliveira.mdcarmo@gmail.com

that have social responsibility actions, regarding the main factors that interfere in their quality of life. Exploratory qualitative research was conducted through a multiple case study with five companies listed among the top 150 companies to work with and publishing balance sheets in the Global Report Initiative (GRI). The study allowed us to conclude that most indicators of quality of life at work were satisfactorily evaluated in the five companies analyzed, which can be considered representative in Brazil in terms of Corporate Social Responsibility practices.

Keywords: Quality of Life at Work. Corporate Social Responsibility. Job Satisfaction.

1 INTRODUÇÃO

Qualidade de Vida é um tema muito discutido pela mídia, pelas empresas e pela sociedade e possui inúmeras definições. A principal delas é da Organização Mundial da Saúde, que define qualidade de vida como “a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (OMS, 1998). De acordo com Pereira, Teixeira e Santos (2012, p. 241) “a forma como é abordada e os indicadores adotados estão diretamente ligados aos interesses científicos e políticos de cada estudo e área de investigação, bem como das possibilidades de operacionalização e avaliação.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surge em função da globalização e da busca pelo capital intelectual em termos de maior competitividade organizacional e, também, como uma das alternativas de gestão (Klein, Lemos, Pereira, & Beltrame, 2017). As organizações visualizam que quanto mais evidenciarem a qualidade de vida no trabalho, maiores retornos terão sobre a produtividade, se tornando assim, cada vez mais competitivas e visando propiciar maior participação, integração e desenvolvimento do trabalhador, numa visão holística do ser humano (Gomes, Faustino, Fenato, & Diniz, 2018). Por outro lado, as sociedades passaram a demandar das empresas um compromisso com a ética, com o desenvolvimento social e com o respeito à natureza, o que fortaleceu o debate sobre a responsabilidade social das empresas, que é entendida como uma política que visa um relacionamento justo da empresa com todos os seus *stakeholders*.

Um fator de vantagem competitiva no contexto atual é ser socialmente responsável e as organizações que pretendem concorrer no mercado precisam, além de produzir produtos de qualidade e com preços atraentes, mostrar que estão preocupadas com seus *stakeholders*, traduzido por partes interessadas, através de

ações específicas para cada um deles. Carroll (1991) salienta que, independentemente do nível de importância de cada grupo para cada empresa, todos os *stakeholders* impactam e são impactados pelas ações da organização e por isso precisam ser considerados em um projeto de responsabilidade social corporativa (RSC).

Carroll (1979) define que o conceito de responsabilidade social das empresas, para atender toda gama de obrigações para com a sociedade, deve abranger as categorias econômicas, jurídicas e discricionárias do desempenho do negócio, sendo que práticas de responsabilidade social corporativa impulsionam o crescimento das empresas em ambientes competitivos e dinâmicos (Castro & Becera, 2012). Nesse sentido, Ousai, Beiranvand, Moeinfar e Amouzesh (2013) entendem que as empresas que têm Responsabilidade Social Corporativa (RSC), mantêm, além do sucesso comercial, os valores éticos e sociais de seus grupos de interesse. Vasconcelos, Alves e Pesqueux (2012) afirmam que o estudo sobre o papel das empresas e sua ação política na sociedade deve ser aprofundado, pois de acordo com Chernev e Blair (2015), programas socialmente responsáveis foram vistos quase que exclusivamente como instrumento para reforçar a reputação e mostrar boa vontade com os clientes.

Os empregados são os *stakeholders* chave para as organizações atingirem seus objetivos para com a sociedade, especificamente no contexto da responsabilidade social corporativa (Slack, Corlett, & Morris 2015), porém têm recebido pouca atenção na literatura deste tema, apesar das empresas utilizarem seus esforços para com esse público de interesse, com o intuito de reforçar suas ações de RSC como vantagem competitiva. Se as organizações buscam manter seus recursos humanos com motivação adequada, podem crescer e se desenvolverem mais em longo prazo (Muthukumar, Rajesh, & Vidhya, 2014).

Com objetivo de tornar transparentes suas ações de responsabilidade social, as empresas passaram a elaborar e divulgar o balanço social corporativo, visando informar aos *stakeholders* o que tem sido realizado pelas empresas. A definição do padrão *Global Reporting Initiative*, também conhecido por *GRI*, que é um dos principais padrões atuais no mundo para a construção de balanços sociais corporativos, passou a ser utilizado pelas organizações. No Brasil e no mundo as empresas reconhecem a importância da QVT e muitas têm feito publicações de Balanços *GRI* anualmente.

Nesse contexto, o objetivo principal deste artigo é conhecer a percepção dos empregados quanto à sua qualidade de vida no trabalho nas empresas que publicam balanço *GRI*, para avaliar a satisfação no trabalho dos empregados de empresas que possuem ações de responsabilidade social, quanto aos principais fatores que interferem em sua qualidade de vida. Estudos dessa natureza são relevantes por serem os empregados um dos mais importantes *stakeholders* das empresas e

conhecer a percepção sobre sua qualidade de vida no trabalho poderá resultar em melhores ações por parte das empresas, para satisfação de ambas as partes, pois atuar de forma socialmente responsável com o público interno significa mais do que respeitar os direitos garantidos pela legislação.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

As teorias administrativas centradas nas pessoas tornaram-se a base dos estudos de Qualidade de Vida no Trabalho. Com a contribuição de todas essas teorias, surge o tema “Qualidade de Vida no Trabalho – QVT”, denominação que surge no início da década de 1950, com os estudos de Eric Trist referente a uma abordagem sócio técnica em relação à organização do trabalho, junto com o surgimento da chamada Escola das Relações Humanas (Sant’anna, Kilimnik, & Moraes, 2011).

O conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos do local de trabalho, tais como motivação, satisfação, condições de trabalho, estilos de liderança, entre outros. Relacionados a estes aspectos, a lista de fatores que se constituem em pontos positivos e negativos do trabalho é bem ampla. QVT é uma expressão que abrange todas as dimensões do trabalho e tem um significado importante na vida de uma pessoa, foca além dos fatores do trabalho, a felicidade e sensação de bem-estar (Verma, & Monga, 2014; Suchitra, 2014). São vários os conceitos que podem ser apresentados para a QVT, mas, de forma geral, todos estão ligados à satisfação no trabalho e aos benefícios para as empresas (Costa, Bento, Sá, & Ziviani, 2013).

Walton (1973), um dos principais expoentes no estudo da questão, defende que a base da Q.V.T. está na humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa. Para este autor a Q.V.T. procura atender as necessidades e aspirações do indivíduo e reflete em uma melhoria da organização. Ele ainda afirma que o conceito de QVT envolve legislação trabalhista, segurança no trabalho, oportunidades iguais de emprego, planos de enriquecimento de cargos e a relação positiva, proposta por psicólogos, entre moral e produtividade.

Hackman e Suttle (1977), por sua vez, definiram QVT como “o grau com que os membros de uma organização são capazes de satisfazer necessidades pessoais importantes por meio de sua vivência nessa organização”. Enfatizando apenas o atendimento das necessidades humanas, os autores apresentam uma definição bastante limitada do conceito de QVT, já que esta não se preocupa apenas com os

trabalhadores; mas, também, com a organização e a sociedade.

Westley (1979) e Davis (1981) apresentam conceitos bastante amplos e genéricos de QVT. Para Westley, os programas de QVT envolvem esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas. Para Davis QVT refere-se às condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas.

Nadler e Lawler (1983) definem que a qualidade de vida abrange a maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações. O que distingue os programas de QVT, segundo eles, é a preocupação com os efeitos do trabalho sobre as pessoas e a efetividade da organização, com a participação dos trabalhadores na resolução de problemas e tomada de decisões organizacionais. Destaca-se, como particularmente interessante, a definição desses autores, que englobaram, num conceito abrangente preciso, os preceitos básicos da QVT: a filosofia humanista e a abordagem sociotécnica.

Outra conceituação de QVT, que também enfatiza a maior participação das pessoas, foi dada por Bergeron, Petit e Bélanger (1984) que definem QVT em duas dimensões: a reestruturação dos empregos, ou a distribuição de cargos individuais de trabalho; e o estabelecimento de grupos de trabalho semiautônomos, ou a distribuição de cargos de trabalho de grupo, o que implica certo grau de participação das pessoas na administração. Yeo e Li (2013) reforçam esta questão quando dizem que a QVT se preocupa com a participação dos empregados na resolução de problemas e tomada de decisão.

Mendes e Leite (2004) têm conceituado a QVT relacionando-a com a qualidade de vida fora da empresa, ao afirmarem que a qualidade de vida está relacionada diretamente ao trabalho, mas sem estar isolada da vida do indivíduo fora da empresa. A QVT representa uma relação entre a qualidade de vida do indivíduo dentro e fora do ambiente profissional.

Conforme se pôde observar nessa breve revisão de alguns conceitos de QVT, cada autor a define de acordo com os valores que lhe parecem mais importantes, porém, para a maioria deles, QVT busca a melhoria da eficácia organizacional, através de condições favoráveis de trabalho e da reformulação dos cargos, tornando-os mais produtivos para a empresa e mais satisfatórios para os empregados.

2.2 Os Modelos de QVT

A qualidade de vida no trabalho é determinada pela atuação sistêmica das características individuais e organizacionais e os modelos de QVT oferecem um

referencial para se avaliar a satisfação dos trabalhadores, sendo que cada modelo enfatiza determinadas categorias e indicadores que influenciam na qualidade da vida no trabalho dos empregados em determinadas situações de trabalho. Importante destacar que o modelo deve servir apenas como referencial para a implantação de um programa de QVT, necessitando ser adaptado para cada situação particular.

O primeiro modelo apresentado e, também, o mais difundido entre os pesquisadores de QVT, foi proposto por Walton (1973) e por ser bastante completo e amplo este modelo serviu como norteador para diversas pesquisas, como a de Vieira (1993), Lima (1994) e Tannhauser (1994). Walton (1973) identifica oito fatores que afetam a QVT, cada um com suas respectivas variáveis, as quais permitem analisar as principais características dessa linha. O modelo de Walton pode ser esquematizado conforme Quadro 1.

QUADRO 1 – Modelo de Walton

CATEGORIAS DE QVT	OBJETIVO	VARIÁVEIS DE QVT
1. Compensação justa e adequada.	Avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa.	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneração adequada. - Equidade interna. - Equidade externa.
2. Condições de trabalho.	Medir a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de trabalho razoável. - Ambiente físico seguro e saudável. - Carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador.
3. Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades.	Mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia a dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais.	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomia. - Uso de múltiplas capacidades e habilidades. - Informações sobre o processo total de trabalho. - Significado da tarefa. - Identidade da tarefa. - Retro informação.
4. Oportunidades de crescimento e segurança.	Avaliar as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de seus colaboradores e para a estabilidade no emprego.	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimentos e habilidades. - Possibilidade de carreira. - Segurança no emprego.
5. Integração social na organização.	Medir o grau de integração social e o clima existente na organização.	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de preconceitos. - Igualdade de oportunidades. - Relacionamento interpessoal. - Senso comunitário. - Clima do ambiente de trabalho.

6. Constitucionalismo na organização	Aferir o grau com que a organização respeita os direitos do empregado.	<ul style="list-style-type: none"> - Direitos trabalhistas. - Privacidade pessoal. - Liberdade de expressão. - Tratamento impessoal e igualitário.
7. Trabalho e espaço total de vida.	Mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do empregado.	<ul style="list-style-type: none"> - Equilíbrio entre horários de trabalho, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer. - Poucas mudanças geográficas.
8. A relevância social do trabalho na vida.	Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.	<ul style="list-style-type: none"> - Imagem da organização. - Responsabilidade social da organização. - Responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos. - Práticas de recursos humanos. - Administração eficiente. - Valorização do trabalho e da profissão

Fonte: adaptado de Walton, 1973.

Segundo Walton (1973), a QVT pode ser avaliada de acordo com o grau de satisfação dos trabalhadores com os fatores que interferem em seu bem-estar no trabalho. O autor ressalta, ainda, que novas categorias ou variáveis podem ser geradas, dependendo de aspectos situacionais do ambiente.

A ideia central dos Programas de QVT é identificar os fatores que interferem na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho e, dentro do possível, torná-los mais favoráveis à percepção dos trabalhadores. Com isto, a produtividade, motivação e comprometimento dos trabalhadores elevam-se, aumentando, conseqüentemente, o desempenho da organização.

Atualmente, formas de gestão baseadas na QVT podem trazer melhorias significativas para a satisfação dos trabalhadores e para os resultados da organização. A importância dos Programas de QVT, num futuro próximo, é questionável, pois o conceito tradicional de trabalho está mudando. Nadler e Lawler (1983) estudaram as diferentes concepções de QVT ao longo do tempo, desde 1959, quando QVT era vista como uma variável, passando pelos entendimentos de abordagem, método e movimento, até o período de 1979 a 1982, quando QVT passou a ser vista como “tudo”, a solução para todos os problemas das empresas. Nessa fase, que se acredita, perdure até os dias de hoje, pois a organização do trabalho atual ainda é a mesma da sociedade industrial, as organizações buscam sobreviver num mercado competitivo internacional através do aumento da produtividade e da qualidade. E a QVT é indispensável para a competitividade e produtividade das organizações, pois somente empregados satisfeitos tendem a estar motivados e comprometidos com seu trabalho.

Assim, a QVT torna-se o caminho para a melhoria da produtividade, da qualidade dos produtos e do desempenho dos recursos humanos e, conseqüentemente,

da organização. Afinal, se a vantagem competitiva se dá através das pessoas, e, conforme Slack, Corlett e Morris (2015) os empregados são os *stakeholders* chave para as organizações, para poder crescer e se desenvolver as organizações precisam manter seus recursos humanos motivados (Muthukumar, Rajesh, & Vidhya, 2014).

2.3 Responsabilidade social corporativa (RSC)

Nos últimos anos, o tema responsabilidade social corporativa (RSC) tem sido um assunto de grande interesse por parte de pesquisadores, em função disto, diversos são os conceitos atribuídos a ele. Moretti e Campanário (2009) dizem que se trata de uma área polissêmica, com ampla profusão de significados. Castro e Becera (2012) a definem como sendo o compromisso que as empresas assumem com a sociedade de manter o equilíbrio entre o crescimento econômico e o bem-estar social. Nesse contexto, Fernández, Jara-Bertin e Pineaur (2015) definem como sendo todo processo com os quais as empresas contribuem para uma melhor sociedade e um meio ambiente mais limpo. Ainda nesse aspecto, Korschun, Bhattacharya e Swain (2014), definem que são práticas que contribuem com recursos corporativos destinados a melhorar o bem-estar social e que é necessário pesquisar se a percepção dos empregados sobre RSC afeta seu desempenho no trabalho.

Vasconcelos, Alves e Pesqueux (2012) entendem que o conceito de RSC deve transcender a visão de que as ações de RSC são voltadas puramente à criação de valor para as empresas no longo prazo, mas que inclui também ações de regulação e de produção de bens públicos. RSC é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (Ethos, 2011).

A norma ISO 26000, publicada em 2010, define responsabilidade social como sendo a responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade (Inmetro, 2010) e no meio ambiente por meio de um comportamento ético e transparente que:

- (a) contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem-estar da sociedade;
- (b) leve em consideração as expectativas das partes interessadas;
- (c) esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento;

(d) esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações (Inmetro, 2010, p. 4).

Há uma proliferação de abordagens, teorias e terminologias sobre RSC, não há uma definição única e precisa e certos pressupostos básicos distinguem cada uma das abordagens, entretanto, o quadro não é muito claro. Diferentes abordagens costumam se misturar e usar a mesma terminologia, às vezes com significados distintos (Carroll, 1999).

O conceito de RSC evoluiu, mas ainda é flexível e varia de acordo com cada parte interessada, mas alguns pontos são comuns entre os diferentes conceitos: a associação com o conceito de ética; o envolvimento das partes interessadas, internas e externas; a importância de vincular o conceito a todas as ações da empresa e a necessidade de todas as partes interessadas participarem de forma efetiva no processo (Patrus, Carvalho, Coeho, & Teodósio, 2013).

Mousavi, Beiranvand, Moeinfar e Amouzesh (2013) relatam que vários pesquisadores desenvolveram indicadores para medir RSC e que um deles utiliza três parâmetros: empregados, meio ambiente e comunidade. A responsabilidade com empregados inclui cinco critérios (i) segurança e saúde, (ii) educação dos empregados e sistema de desenvolvimento,

(iii) políticas de igualdade de oportunidades, (iv) bons sistemas de comunicação e de criação de emprego e (v) sistemas de segurança de emprego para os trabalhadores.

A maioria das medidas de RSC é baseada em avaliações realizadas por indivíduos e organizações que estão de fora e podem ser influenciados por uma visão simbólica, por exemplo, a filantropia, e não veem as atividades que estão ligadas à missão da organização e implementadas por toda a organização (Glava, & Kelley, 2014).

Para Neto e Froes (2001), apoiar o desenvolvimento da comunidade e preservar o meio ambiente não é suficiente para atribuir a uma empresa a condição de socialmente responsável. É necessário investir no bem-estar dos seus funcionários e dependentes e num ambiente de trabalho saudável, além de promover comunicação transparente, dar retorno aos acionistas e garantir a satisfação de seus clientes. Ou seja, é fundamental atentar para a responsabilidade social empresarial interna da empresa.

Sendo a RSC uma relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona (Ethos, 2011), tem que cumprir, também, seu papel com o público interno, através de ações de melhoria das condições de trabalho e evidenciar essas ações através de seus relatórios anuais.

3 METODOLOGIA

A ciência se constitui aplicando técnicas, seguindo um método e apoiando-se em fundamentos epistemológicos (Severino, 2007). É por meio da definição da metodologia de pesquisa que se delineiam o método de estudo e as técnicas a serem utilizados pelo pesquisador. Segundo Marconi e Lakatos (2011) a especificação da metodologia de pesquisa abrange muitos itens, pois responde a diversas questões, dando condições ao pesquisador de atingir os objetivos de sua proposta de trabalho.

Esse estudo utilizou o método de análise de casos múltiplos. Um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos (Yin, 2016).

A abordagem do estudo é de natureza qualitativa e a pesquisa é do tipo documental, que Bardin (2011 p. 51) define como “uma operação ou um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob uma forma diferente da original, a fim de facilitar, num estado ulterior, a sua consulta e referência”.

As empresas que compõem a amostra do estudo foram escolhidas entre aquelas que figuram entre as 150 melhores empresas para se trabalhar, publicado pela revista exame da Editora Abril, no ano de 2013, com os dados fornecidos pela equipe do PROGEP-FIA, instituto responsável pela condução do processo de escolha e tratamento dos dados das melhores empresas e que publicam balanço *GRI*. Foram selecionadas cinco empresas, sendo uma do segmento químico e petroquímico, uma do setor de serviços de saúde, duas de serviços diversos e uma do setor de serviços financeiros e bancos.

As variáveis do estudo, propostas no modelo de Walton (1973), foram selecionadas a partir de uma relação de variáveis utilizadas no processo de escolha das melhores empresas para se trabalhar. Foram selecionadas variáveis que se enquadrassem nas categorias e subcategorias propostas por Walton (1973), que ele chamou de categorias e fatores de QVT.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir da análise dos resultados das cinco empresas listadas selecionadas, foi possível averiguar a situação atual dessas e de seus trabalhadores. Entretanto, por se tratar de uma amostra muito pequena, e escolhida por conveniência, os resultados não podem ser generalizados a todos os funcionários das empresas que estão entre as 150 melhores para se trabalhar do ano 2013. Os resultados das percepções dos

empregados é a soma do percentual de notas 5 e 4 atribuídas por eles numa escala de 1 a 5, sistema utilizado pela PROGEP para esse ano.

A pesquisa demonstrou que os empregados das cinco empresas analisadas são relativamente jovens, tendo a maioria entre 25 e 39 anos, que possuem grau de escolaridade entre ensino superior e pós-graduação. Pode-se, também, observar que metade dos empregados tem entre zero e seis anos de serviço na empresa e que a outra metade tem mais de seis anos na empresa, o que demonstra uma rotatividade baixa, que é comprovada pelo índice de rotatividade do ano de 2013 que ficou em 2%. A baixa rotatividade pode ser um indicador do nível de satisfação dos empregados com a empresa o que para Slack, Corlett e Morris (2015) justifica-se por serem os empregados os *stakeholders* chave de uma organização.

Todas as empresas selecionadas oferecem planos de assistência médica para todos os empregados, com subsídios de mais de 50% para todos os níveis hierárquicos, sendo que 40% delas oferecem acesso a consultórios médicos nas instalações da empresa para todos os empregados. Em relação à assistência odontológica, esta é oferecida com mais de 50% de subsídios em 60% das empresas selecionadas e com menos de 50% de subsídios em 40% delas.

Para a compra de medicamentos somente 40% das empresas oferecem subsídios. Ainda falando sobre assistência médica, 100% das empresas selecionadas oferecem acesso a atendimento psicológico para todos os níveis hierárquicos e 60% delas oferecem acesso a seguro de vida em grupo para todos os níveis e 20% oferecem acesso a Seguro de vida em grupo somente para os Diretores, Gerentes e Supervisores e 20% não oferece esse benefício.

Os resultados apresentados de assistência médica, odontológica e atendimento psicológico demonstram que as empresas se preocupam com o bem-estar de seus funcionários, que de acordo com Verma e Monga (2014); Suchitra (2014) é um dos focos da QVT e de acordo com o Inmetro (2010) está contribuindo para a saúde e bem-estar da sociedade. Afinal, como aponta Walton (1973), cuidar da saúde física é de certa forma humanizar o ambiente.

Nos resultados da pesquisa 100% das empresas oferecem acesso a Plano de Previdência Privada para todos os níveis e 60% das empresas declararam que oferecem acesso a subsídio para formação educacional para Diretores, Gerentes e Supervisores e 80% oferecem para os demais empregados. Ainda falando de acesso a subsídio para formação educacional, 80% das empresas declararam que oferecem acesso a subsídio para especialização profissional e subsídio para estudo de idiomas para todos os níveis da empresa. De acordo com o modelo de Walton (1973) estas variáveis estão dentro da categoria “oportunidades de crescimento de segurança”.

O índice de percepção dos empregados quanto ao atendimento de suas necessidades na área de saúde e outros benefícios foi de 87,8%. O índice de confiança na empresa foi de 88,8%. A empresa, que apresentou o maior índice de confiança, atingiu 99,3%, que significa que quase a totalidade dos empregados confia na empresa em que trabalha, e a empresa que apresentou o menor índice de confiança atingiu 82,6%, o que também não é um percentual ruim.

O índice de percepção de melhora na vida ficou em 85%, com o menor índice sendo 76,8% e o maior 99,3%. O índice de confiança na preocupação da empresa com a QVT foi de 76,4% e este indicador reforça o indicador anterior de percepção de melhora na vida. O menor índice apresentado, de 58,9%, é um número muito bom, se for considerado que reflete a satisfação dos funcionários com a Qualidade de Vida no Trabalho. Esses indicadores corroboram com a transcendência da visão de que as ações de RSC são voltadas puramente à criação de valor para as empresas, trazida por Vasconcelos, Alves e Pesqueux (2012), contribuem segundo Castro e Becera (2012) para o crescimento e desenvolvimento da empresa. O índice de percepção do reconhecimento e valorização do trabalho, que ficou em 74,9%, ficou bem próximo do índice de percepção da recompensa justa, que ficou em 73,8%, o que leva a inferir que a percepção do reconhecimento e valorização tem uma alta correlação com a percepção da recompensa justa. Também é possível relacionar a percepção da justiça no pagamento de PLR e a de percepção da justiça quanto aos salários, com índices de 67,4% e 70,3%, com os indicadores acima.

A percepção dos empregados na equidade de tratamento das diversidades pelas empresas selecionadas teve um índice foi de 93,5%, o menor índice foi de 90,3% e o maior ficou em 99,5%, o que demonstra que a maioria dos empregados das empresas selecionadas tem uma visão clara das ações das empresas para inserir e manter as diversidades no mesmo nível dos demais empregados, o que demonstra que as empresas analisadas de acordo com o Ethos (2011) respeitam a diversidade e promovem a redução das desigualdades sociais.

Considerando o modelo de QVT de Walton (1973), na categoria Oportunidades de crescimento e segurança, a pesquisa demonstrou que 100% das empresas possuem um processo formal para identificar potenciais de liderança nas equipes de trabalho e 80% delas possuem programas estruturados voltados ao desenvolvimento de competências ligadas à liderança, oferecendo subsídios para a realização de cursos voltados ao desenvolvimento de competências ligadas a liderança. Os empregados reconhecem o esforço da empresa neste indicador, pois 83,6% dos empregados têm a percepção de que todos têm oportunidade de participar de atividades de treinamento na empresa e 78,3% têm percepção de quanto o empregado se sente estimulado a

buscar novos conhecimentos fora da empresa.

Na sequência, foi analisada a percepção da justiça nos critérios de promoção e carreira adotados pela empresa com o índice de 67% (índice mínimo de 50,9% e máximo de 92,7%). Ainda 100% das empresas declararam, na pesquisa, que adotam mecanismos formais para estimular e oferecer suporte para que o empregado planeje sua carreira. De acordo com Mousavi, *et al.* (2013) estes indicadores vêm ao encontro com um dos cinco critérios da responsabilidade com empregados, que é a educação e o sistema de desenvolvimento. Como relatam Muthukumar, Rajesh e Vidhya (2014) é necessário manter os colaboradores motivados e comprometidos com o crescimento.

No modelo de Walton (1973), representam as condições de trabalho as variáveis jornada de trabalho, ambiente físico seguro e saudável e carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador, que para Westley (1979) são esforços voltados para a humanização do trabalho. Apesar do índice de adequação do volume de trabalho para a jornada normal ter sido de 67,7%, ficando acima de 50%, ele foi o segundo mais baixos de toda a pesquisa, refletindo a dinâmica atual das empresas, na busca da manutenção da competitividade. A percepção quanto à confortabilidade, segurança e limpeza das instalações e dos espaços de trabalho teve como índice 88,4%, com mínimo de 81,6% e máximo de 99,2%.

A pesquisa também identificou que 33,7% dos empregados das empresas selecionadas estão satisfeitos e motivados com seu trabalho, que 23,2% percebem que estão aprendendo cada vez mais e que têm oportunidade de crescer e que 15,6% deles concordam com os objetivos da empresa e têm orgulho de trabalhar nela, conforme ilustra a Tabela 1. De acordo com Verma e Monga (2014) e Suchitra (2014), estes indicadores reforçam o conceito de que a QVT foca também na felicidade e sensação de bem-estar.

Tabela 1 - Percentual de respostas por alternativas

O QUE FAZ QUE EU CONSIDERE UMA EMPRESA UM EXCELENTE LUGAR PARA TRABALHAR	EMPRESAS						%
	1	2	3	4	5	TOTAL	
A) Concordar com os objetivos da empresa e ter orgulho de trabalhar nela	126	37	41	140	37	381	15,6
B) Sentir-me satisfeito e motivado com o trabalho que faço na empresa	120	84	164	350	108	826	33,7

C) Estar em um ambiente de boas relações com os colegas de trabalho	24	15	17	26	11	93	3,8
D) Receber a melhor remuneração e melhores benefícios	27	26	24	65	16	158	6,5
E) Perceber que estou aprendendo cada vez mais e que tenho oportunidade de crescer	143	59	89	202	75	568	23,2
F) Ter chefes que eu respeito, confio e que orientam sua equipe de trabalho.	15	11	13	27	3	69	2,8
G) Ser tratado com justiça	5	7	7	20	8	47	1,9
H) Ter estabilidade e segurança	22	17	7	42	6	94	3,8
I) Admirar aquilo que a empresa faz a seus clientes, sociedade e comunidade.	64	27	27	67	17	202	8,3
J) Nenhum dos motivos descritos acima	0	3	2	4	0	9	0,4
TOTAIS	546	286	391	943	281	2447	100

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do PROGEP/FIA (2016)

As empresas foram questionadas, ainda, se havia comunicação formal da estratégia da empresa aos empregados e 100% responderam que sim, sendo esta comunicação feita através de murais, quadros de avisos, página da intranet, jornais, filmes internos, e através das lideranças. Com relação à existência de programa formal para promover a comunicação dos empregados com a empresa, 80% afirmaram que há canais de denúncia ou contato reservado e sigiloso com um ouvidor interno ou externo, 80% afirmaram que existem grupos de discussão de questões organizacionais, 100% promovem encontros periódicos com o corpo diretivo e 80% afirmaram que há adoção de ideias advindas dos empregados, independentemente de área ou nível hierárquico. Isto demonstra o respeito que as empresas têm com seus empregados e, de acordo com Mousavi *et al* (2013), esse é um dos critérios de responsabilidade com os empregados.

A pesquisa demonstrou que todas as empresas monitoram a gestão do clima organizacional, com pesquisas periódicas, consultando todos os empregados e implementando ações para a melhoria do clima, com a participação de todos os níveis hierárquicos. Este indicador se enquadra no modelo de Walton (1973) na categoria Integração social na organização, cujo objetivo é medir o grau de integração social e o

clima existente na organização.

O estudo também identificou que 100% das empresas promovem palestras e cursos voltados para prevenção de doenças para os empregados e familiares. Ainda, todas as empresas possuem instalações e programas para lazer ou para a busca do equilíbrio entre o profissional e pessoal. A totalidade das empresas promovem programas e locais para a prática de esportes e/ou subsídios para academia. Por fim, todas as empresas declararam que há reuniões estruturadas com profissionais da empresa ou especialmente contratados para discussão e implementação de ações visando melhor qualidade de vida no trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo da qualidade de vida no trabalho, tal como aqui apresentado, fornece importantes dados para subsidiar a gestão da responsabilidade social nas empresas, para seu público interno. O ambiente interno e externo da empresa sofre significativas mudanças e devem levar a novas análises, a fim de verificar se as conclusões da pesquisa permanecem válidas, pois estas estão vinculadas a um contexto organizacional que sofre influência das políticas, estratégias e do clima da organização, bem como do mercado externo, tornando-se outra limitação. Acredita-se, assim, que, no futuro, haverá a preocupação de cada um em melhorar continuamente sua qualidade de vida, utilizando da melhor forma seu tempo livre e aumentando cada vez mais seus conhecimentos. A QVT, tal como a conhecemos hoje, não fará mais sentido na sociedade do futuro.

Percebe-se que os objetivos do presente estudo foram alcançados, na medida em que se conseguiu mensurar o grau de satisfação dos colaboradores das cinco empresas elencadas entre as 150 melhores para se trabalhar, em relação aos principais elementos intervenientes em sua QVT. Através da avaliação dos indicadores de QVT investigados, tais como: atendimento das necessidades na área de saúde e outros benefícios, confiança na empresa, percepção de melhora na vida, confiança na preocupação da empresa com a QVT, percepção de reconhecimento e valorização do trabalho, percepção de recompensa justa, equidade no tratamento das diversidades, oportunidades de crescimento e segurança, justiça nos critérios de promoção e carreira e condições de trabalho, com base nos resultados da pesquisa, constatou-se que a grande maioria dos indicadores de QVT foram avaliados de forma satisfatória, porém todos podem receber medidas corretivas, a fim de elevar a satisfação da população investigada, devendo ser priorizados aqueles que registraram os mais baixos índices de satisfação.

É importante salientar que a pesquisa para avaliar a QVT deve ser realizada

sistematicamente, em períodos predeterminados, buscando estabelecer os benefícios resultantes das ações geradas pelas pesquisas anteriores, monitorando os resultados obtidos e identificando outros pontos que devem ser tratados. Além disso, o simples fato de ouvir, sistematicamente, o trabalhador, contribui para que este se sinta valorizado.

Como limitação desse estudo identifica-se que ele se trata de um estudo de caso, sendo pesquisa realizada em apenas cinco empresas de um universo de 150 empresas relacionadas como as melhores para se trabalhar, portanto as variáveis do estudo não podem ser generalizadas, estando restritas à realidade empresarial investigada. Ainda, pode-se considerar que o fato de haver uma confusão entre os termos “qualidade de vida”, que possui diversos entendimentos, e a linha de pesquisa “qualidade de vida no trabalho” já se constitui, por si, um fator limitante para a compreensão da real importância dos resultados da pesquisa.

Espera-se que a realização deste estudo, apesar de suas limitações, contribua com a identificação de fatores que favorecem o bem-estar dos empregados, para a gestão mais eficaz dos recursos humanos das organizações, bem como se constituir em estímulo para futuras pesquisas nessa área. Porém, mesmo que o trabalho consiga apenas suscitar reflexão acerca da importância da satisfação dos trabalhadores com sua qualidade de vida no trabalho para o desempenho das organizações, acredita-se justificada sua realização.

REFERÊNCIAS

Bardin, L. (2011). **Análise de Conteúdo**. 6ª ed. São Paulo: Edições 70.

Bergeron, J.L., Petit, A., & Bélanger, L. (1984). **Gestion des Ressources Humaines: une approche global et. intégrée**. Quebec: Gaëtan Morin Editeur.

Bowers, D. (2015). The Role of the Quality Professional in Integrating Social Responsibility into Business Strategy. **The Journal for Quality & Participation**. January.

Carroll, A. B. A. (1979). Three-dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. **Academy of Management Review**, 4 (4), pp. 497-505.

Carroll, A. B. A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. **Business Horizons**, July-August.

Castro, A. A., & Becera, D. P. P. (2012). Crecimiento Empresarial Baseado em la Responsabilidad Social. **Pensamiento & Gestion**, 32, pp. 1-26.

Chernev, A., & Blair, S. (2015). Doing Well by Doing Good: The Benevolent Halo of Corporate Social Responsibility. **Journal of Consumer Research**, 41, april.

Costa, C. A. da, Bento, K. G. R., Sá, F. B. de, & Ziviani, F. (2013). Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação e Motivação do Trabalhador no Setor de Varejo. **Revista de Administração da UNIMEP**, 11 (1), janeiro/abril.

Davis, K. (1981). **Human Behavior at Work**. New York: McGraw Hill.

Ethos. Instituto de Responsabilidade Social Empresarial. (2011). **Perguntas frequentes**: o que é responsabilidade social empresarial? Disponível em: <<http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3344&Alias=Ethos&Lang=pt-BR>>. Acesso em: 09/03/2012.

Fernández, L. V., Jara-Bertin, M., & Pineaur, F. V. (2015). **Prácticas de Responsabilidad Social, Reputación Corporativa y Desempeño Financiero**. *RAE*, 55 (3), maio/jun.

Glavas, A.; Kelley, K. (2014). The Effects of Perceived Corporate Social Responsibility on Employee Attitudes. **Business Ethics Quarterly**, 24 (2), abr.

Gomes, C. M., Faustino, E. A. M., Fenato, S. H., & Diniz, M. S. K. (2018). Qualidade de Vida no Trabalho pela Perspectiva dos Trabalhadores do Setor de Desenvolvimento Analítico/Estabilidade em uma Indústria Farmacêutica em Anápolis – Goiás. **Anais Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu UniEVANGÉLICA**, 2 (2), ago/dez.

GRI. *Conference in Review*. (2006). Disponível em: <<http://www.globalreporting.org>>. Acesso em 09/03/2012.

GRI. **Global Reporting Initiative**. (2015). Disponível em: <<https://www.globalreporting.org/Information/about-gri/Pages/default.aspx>>. Acesso em: 09/09/2015.

Hackman, J. R., & Suttle, L. J. (1977). **Improving Life at Work**: behavioral science approaches to organizational change. Santa Monica: Goodyear.

Huse, E. & Cummings, T. (1985). Organization development and change. **Minnesota:** West Publishing, p. 558, 1985.

Inmetro. Instituto Nacional de Metrologia (2010). *ISO 26000. Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)*. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp>. Acesso em 20 jun. 2015.

Kilimnik, Z. M., Moraes, L. F. R., & Ramos, W. M. (1994). O Atual Estado da Arte da Qualidade de Vida no Brasil. In: **Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 1994, Curitiba/PR. Anais. Florianópolis: ANPAD, 10**, pp. 305-325.

Klein, L. L., Lemos, R. B., Pereira, B. A. D., & Beltrame, G. (2017). Qualidade de Vida no Serviço Público: uma avaliação em uma Instituição de Ensino Superior. **REAd, 23** (especial), pp. 3017-3044.

Korschun, D., Bhattacharya, C. B., & Swain, S. D. (2014). Corporate Social Responsibility, Customer Orientation, and the Job Performance of Frontline Employees. **Journal of Marketing, 78**, pp. 20 –37, maio. *Anais. Florianópolis: ANPAD.*

Lima, I. S. (1994). O Programa de Qualidade na Construção de Edificações e a Qualidade de Vida no Trabalho. In: **Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós- Graduação em Administração, 1994., Curitiba**

Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2011). **Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

Mendes, R. A., & Leite, N. (2004). **Ginástica Laboral: Princípios e Aplicações Práticas**. Barueri: Manole.

Moretti, S. L. A., & Campanario, M. A. (2009). A Produção Intelectual Brasileira em Responsabilidade Social Empresarial – RSE sob a Ótica da Bibliometria. **RAC, 13** (Edição Especial), art. 5, pp. 68-86, jun.

Mousavi, Z., Beiranvand, F., Moeinfar, Z., & Amouzesh, N. (2013). Corporate Social Responsibility. **Life Science Journal, 10** (6).

Muthukumar, E., Rajesh, G. A., & Vidhya, S. (2014) A Critical Analysis of Quality of Work Life Practices at Salem Steel Plant and JSW Steel Limited, Tamil Nadu. **International Journal of Business and Administration Research Review**, 2 (3), Jan. /mar.

Nadler, D. A., & Lawler, E. E. III. (1983). Quality of Working Life: perspective and directions. **Organization Dynamics**, 11, pp. 20-30.

Neto, F. P. M., & Froes, C. (2001). **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark.

OMS. Organização Mundial da Saúde. (1998). **Promoción de la salud**: glosario. Genebra: OMS.

Patrus, R., Carvalho, A. M. Neto, Coelho, H. M.Q., & Teodósio, A. S.S. (2013). Corporate Social Responsibility and labor relations: a research agenda about internal stakeholder's management in un's global compact signatory corporations. **Review of Business Management**, 15 (46), pp. 22-38, Jan. /mar.

Pereira, E. F., Teixeira, C. S., & Santos, A. dos. (2012). Qualidade de Vida: abordagens, conceito e avaliação. **Rev. bras. Educ. Fís. Esporte**, 26 (2), pp. 241-250.

Progep/Fia. (2016). **Base de dados do Relatório das melhores empresas para trabalhar do ano de 2013**. São Paulo.

Sant' Anna, A.S., Kilimnik, Z.M., & Moraes, L.F. (2011). Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho. Cap. 1. *In*: SANT' ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M.; MORAES, L.F. **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte/MG: Fundação Dom Cabral.

Severino, A. J. (2007). **Metodologia do Trabalho Científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez.

Slack, R. E., Corlett, S., & Morris, R. (2015). Exploring Employee Engagement with (Corporate) Social Responsibility: A Social Exchange Perspective on Organisational Participation. **J Bus Ethics**, 127, pp. 537-548.

Suchitra, P. (2014). Quality of Work Life at LIC of India Ltd. Kurnool. **International Journal of Innovative Research & Development**, 3 (3), mar.

Tannhauser, C. L. (1994). **Qualidade de Vida no Trabalho**: contribuições ao papel do psicólogo organizacional. Porto Alegre: UFRGS/PPGA, 1994. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós- Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Vasconcelos, I. F. F. G., ALVES, M. A., & PESQUEUX, Y. (2012). Responsabilidade Social Corporativa e Desenvolvimento Sustentável: Olhares Habermasianos. **RAE**, 52 (2), mar./abr.

Verma P., & Monga O. P. (2014). Attitudinal Study of Quality of Work Life at an Electronics Company. **European Academic Research**, // (6), set.

Vieira, D. F. V. B. (1993). **Qualidade de Vida no Trabalho dos Enfermeiros em Hospital de Ensino**. Porto Alegre: UFRGS/PPGA, 1993. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Yeo, R. K., & LI, J. (2013). In Pursuit of Learning: Sensemaking the Quality of Work Life. **European Journal of Training and Development**, 37 (2), pp. 136-160.

Yin, R. K. (2016). **Pesquisa Qualitativa**: do início ao fim. Porto Alegre: Artmed/ Penso.

Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: what is this? **Sloan Management Review**, 15 (1), pp.11-21.

Westley, W. A. (1979). **Qualidade de Vida no Trabalho**: problemas e soluções. Rio de Janeiro: Incisa.

Publicado originalmente na REPAE, São Paulo, v. 8, n.2, p. 49-62, maio. /ago. 202X. ISSN: 2447-6129

O IMPACTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NA SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES

THE IMPACT OF SOCIAL RESPONSIBILITY ON EMPLOYEE SATISFACTION

Macário Neri Ferreira Neto
Annara Cristina Oliveira Santos
Randal Martins Pompeu

RESUMO

A responsabilidade social corporativa se aplica a diferentes questões e perspectivas, como ética nos negócios, contrato social, sustentabilidade ambiental e cidadania corporativa. Nesse contexto e com base na teoria dos stakeholders, este trabalho tem como objetivo verificar se a responsabilidade social percebida pelo empregado influencia sua satisfação no trabalho, verificando também o efeito mediador da significância do trabalho e do suporte organizacional percebido como potencializadores dessa relação. A amostra contou com 190 empregados de uma instituição de ensino que responderam a um questionário on-line, disponibilizados por intermédio da universidade. Para análise dos dados, esta pesquisa utilizou análises descritivas e modelagem de equações estruturais. Os resultados do estudo indicam que a responsabilidade social corporativa percebida influencia a satisfação do trabalhador, quando mediada pela significância do trabalho e/ou pelo suporte organizacional percebido. Quando a responsabilidade social percebida foi testada, diretamente, com a satisfação do trabalhador, o resultado não se mostrou significativo. Os resultados

Macário Neri Ferreira Neto

Doutorando em Administração de Empresas pela Universidade de Fortaleza, Ceará (Brasil).

Email: macario_ferreira@hotmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9697-4066>

Annara Cristina Oliveira Santos

Graduação em Administração pela Universidade Federal do Ceará, Ceará (Brasil). Atualmente é Administrador do Instituto Federal do Ceará - Reitoria. Email: annara.santos@edu.unifor.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1621-5554>

Randal Martins Pompeu

Doutor em Gestão pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD- Portugal). Vice-Reitor de Extensão e Comunidade Universitária e Professor Titular do Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas (PPGA) da Universidade de Fortaleza (UNIFOR), Ceará (Brasil). Email: randal@unifor.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4154-3725>

desta pesquisa geram implicações efetivas para as organizações ao demonstrar que as ações de responsabilidade social podem gerar benefícios relevantes internamente, além dos próprios benefícios gerados para a sociedade.

Palavras-chave: Responsabilidade social percebida. Satisfação no trabalho. Significância do trabalho. Suporte organizacional percebido.

ABSTRACT

Corporate social responsibility applies to different issues and perspectives, such as business ethics, social contract, environmental sustainability and corporate citizenship. In this context and based on the stakeholder theory, this work aims to verify whether the employees' perceived social responsibility influences their job satisfaction, also verifying the mediating effect of the significance of work and organizational support perceived as enhancing this relationship. The sample consisted of 190 employees of an educational institution who answered an online questionnaire, made available through the university. For data analysis, this research used descriptive analysis and structural equation modeling. The study results indicate that perceived corporate social responsibility influences worker satisfaction when mediated by the significance of work and/or perceived organizational support. When perceived social responsibility was directly tested with worker satisfaction, the result was not significant. The results of this research generate effective implications for organizations by demonstrating that social responsibility actions can generate relevant benefits internally, in addition to the benefits generated for society.

Keywords: Perceived social responsibility. Job satisfaction. Significance of work. Perceived organizational support.

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho, repleto de incertezas, contribui para a falta de confiança e de preocupação com o bem-estar mútuo entre empregados e empregadores. Muitos empregadores ainda não compreenderam totalmente a importância central de ter relacionamentos favoráveis com os empregados para reduzir o absenteísmo, bem como aumentar a dedicação aos objetivos organizacionais e aumentar o desempenho (Eisenberger, Malone, & Presson, 2016; Glavas & Kelley, 2014; Nazir & Islam, 2020).

Nesse sentido, parte da literatura mostra que a participação de qualquer empresa em ações de responsabilidade social corporativa proporciona impacto

positivo nas atitudes de trabalho e nos comportamentos das partes interessadas internas e externas (Khan, Sarwar, & Khan, 2018).

Portanto, a percepção da responsabilidade social promove maior satisfação e comprometimento no trabalho, melhora a performance do trabalhador e traz significância, segurança e disponibilidade dos empregados, identificação com a empresa e envolvimento com o trabalho (Chaudhary, 2019; Hur, Moon, & Choi, 2021; Khan et al., 2018).

Estudos anteriores buscaram avaliar a relação entre a responsabilidade social corporativa (RSC) percebida e a satisfação com o trabalho antecedidas por programas de ética (Valentine & Fleischman, 2007): a RSC percebida como antecedente do compromisso organizacional e satisfação no trabalho (Asrar-ul-Haq, Kuchinke, & Iqbal, 2017); a RSC percebida e satisfação no trabalho mediados pela identificação organizacional (Boğan, Türkay, & Dedeoğlu, 2018; Tamm, Eamets, & Mötsmees, 2010); e a RSC percebida como antecedente do engajamento e significância do trabalho (Afsar, Al-Ghazali, & Umrani, 2020).

No entanto, não foram localizados trabalhos que utilizem a significância do trabalho e o suporte organizacional percebido como partes integrantes de um mesmo modelo, ou seja, juntamente com RSC e satisfação do trabalhador. Ademais, estudos que incluam a significância do trabalho ainda são pouco explorados (Glavas & Kelley, 2014). Assim, este trabalho difere dos anteriores pelo modelo teórico utilizado e pelo uso da técnica de equações estruturais, análise multigrupo e validação de uma escala de RSC percebida.

Diante do exposto, surgiu a seguinte questão: a responsabilidade social corporativa percebida influencia a satisfação do trabalhador diretamente ou quando mediada pela significância do trabalho e/ou pelo suporte organizacional percebido?

Assim, o objetivo deste trabalho é verificar se a responsabilidade social corporativa percebida pelo empregado influencia sua satisfação no trabalho, verificando também o efeito mediador da significância do trabalho e do suporte organizacional percebido como potencializadores dessa relação, além de verificar as diferenças entre os trabalhadores do sexo masculino e feminino.

A pesquisa utilizou questionários aplicados aos empregados de uma instituição de ensino superior privada, localizada em Fortaleza – CE. Os dados coletados foram tratados estatisticamente e as hipóteses foram verificadas com uso de equações estruturais.

A relevância da pesquisa está na contribuição da responsabilidade social corporativa na satisfação do trabalhador, podendo gerar benefícios relevantes não somente para a sociedade de uma forma geral, mas também para os empregados das

organizações, bem como no avanço do entendimento da relação entre RSC percebida e indicadores importantes para a área de recursos humanos.

Para o mercado, espera-se contribuir com a discussão da relevância da RSC das empresas e seus impactos positivos junto aos trabalhadores. Os resultados desta pesquisa devem ser benéficos para as organizações que operam no Brasil, permitindo-lhes determinar onde é melhor concentrar suas atividades de RSC para maximizar o comprometimento de seus funcionários.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção é apresentada a base teórica dos construtos que embasam o modelo teórico proposto pelo trabalho. A seção está dividida em responsabilidade social corporativa percebida, significância do trabalho, suporte organizacional percebido e satisfação do trabalhador.

2.1 Responsabilidade social corporativa percebida

Com contribuições marcantes para o desenvolvimento da responsabilidade social corporativa (RSC) nos aspectos modernos, Carroll (1979) apontou a responsabilidade social das organizações em uma estrutura piramidal: econômica, jurídica, ética e filantrópica. De acordo com essa pirâmide, a responsabilidade fundamental das organizações é a responsabilidade econômica, que se refere à produção e venda de produtos para obter lucro como uma organização comercial. Enquanto a responsabilidade legal se refere ao dever da organização de seguir os regulamentos legais durante a realização de suas atividades, a responsabilidade ética se refere a agir de acordo com as normas e valores não incluídos nos regulamentos legais, mas geralmente aceitos pela sociedade. Por fim, a responsabilidade filantrópica abrange as responsabilidades conscienciosas da organização (Carroll, 2016).

A RSC pode ser entendida como práticas ou atividades organizacionais que satisfazem várias obrigações das empresas para uma variedade de partes interessadas, incluindo acionistas, clientes, empregados, comunidades locais e meio ambiente, no que diz respeito a todos os procedimentos das atividades de negócios (Carroll, 1999; Kim, Nurunnabi, Kim, & Jung, 2018b; Rowley & Berman, 2000).

Aguinis (2011) define atividades de RSC como ações e políticas organizacionais específicas ao contexto, que levam em consideração as expectativas das partes interessadas e o triplo resultado final do desempenho econômico, social e ambiental.

Entretanto, tem havido uma visão divergente sobre se a RSC é uma

responsabilidade do acionista ou uma obrigação social. A RSC como obrigação social é explicada por meio da teoria dos *stakeholders*, que preconiza que uma corporação, assim como seus acionistas, também deve levar em consideração os interesses de outros *stakeholders*. A teoria do contrato social acentua isso e afirma que, como a sociedade fornece às empresas os recursos para operar, as empresas devem aderir às normas e aos valores sociais em troca, além de contribuir para a comunidade por meio de vários programas de bem-estar social (Ahmad, Shafique, & Jamal, 2020).

Assim, a RSC inclui as atividades que uma empresa realiza tentando afetar positivamente a sociedade e o meio ambiente (Afsar et al., 2020). Nesse sentido, as instituições de ensino superior constituem-se como espaços para a produção acadêmica e formação profissional e, apesar da centralização no tripé ensino, pesquisa e extensão, elas devem buscar maneiras de contribuir para solucionar os problemas da sociedade (Lima, Ferreira Neto, & Pompeu, 2020).

Os indivíduos, como seres sociais, mantêm suas vidas em interação com os outros e, conforme as informações derivadas de ideologias, costumes e tradições religiosas, as pessoas podem desejar que os outros se comportem da mesma maneira e, portanto, podem identificar as injustiças para com as pessoas ao seu redor como sendo com elas mesmas (Boğan et al., 2018).

Através do desejo de sustentar uma identidade positiva para sua organização e para si próprios (identidade esta desencadeada pelas atividades de RSC da empresa), os trabalhadores executam suas funções com mais disposição e melhoram seu desempenho no trabalho (Hur et al., 2019). Além disso, por meio da implementação de iniciativas de RSC, as organizações podem melhorar a reputação organizacional para enriquecer a satisfação dos empregados no trabalho (Priyanka, Thevanes, & Arulrajah, 2020).

Assim, tem-se a responsabilidade social corporativa percebida, definida como a percepção que os *stakeholders* de uma organização têm sobre o impacto das estratégias e práticas operacionais desta empresa no bem-estar de todas as principais partes interessadas e no ambiente natural (Glavas & Godwin, 2013).

Para Ahmad et al. (2017), a percepção da RSC representa a cognição individual sobre a importância da conformidade com a RSC e, também, a percepção dos empregados sobre os programas de RSC organizacionais. Para esses autores, tanto para a pesquisa quanto para a prática, é necessário avaliar o impacto psicológico das atividades de RSC pelo empregador a partir da perspectiva dos empregados.

As organizações, quando atuam como modelos e cidadãos globais, voltadas para a elevação da sociedade e o cuidado com o meio ambiente e genuinamente tentando implementar políticas de RSC, fazem os empregados se sentirem responsáveis,

e eles também tendem a mostrar a intenção de se engajarem em comportamentos que podem tornar a vida melhor para todos (Afsar et al., 2020).

2.2 Significância do trabalho

A significância do trabalho se refere ao se sentir útil e valorizado pela organização (Afsar et al., 2020), sendo definida como a percepção de fazer um trabalho significativo, que permite às pessoas expressarem seu potencial e alcançarem seu propósito (Ghislieri, Cortese, Molino, & Gatt, 2019).

Uma pessoa se sente significativa se puder ser útil e valiosa para sua organização (Purba, Chaterine, Hardjono, & Clarissa, 2019). Assim, o sentido de propósito e realização prevalece entre os colaboradores, que percebem fazer parte de uma organização que se comporta de forma socialmente responsável e que implementa programas que visam a contribuir para a melhoria da sociedade e do meio ambiente (Afsar et al., 2020).

Embora a percepção da RSC influencie positivamente a significância do trabalho, a extensão em que a significância do trabalho pode ser obtida varia dependendo das percepções do indivíduo sobre a consistência do objetivo e suas expectativas (Chaudhary & Akhouri, 2019). Nesse sentido, os programas de RSC que tentam abordar genuinamente as questões ambientais e sociais podem aumentar a autoestima do empregado, o que, por sua vez, aumenta o sentimento de significância no trabalho (Aguinis & Glavas, 2019).

Portanto, o bom desempenho de RSC transmite a mensagem de que os empregados podem servir aos outros e à sociedade, mais do que apenas ganhar a vida trabalhando em determinada organização, o que ajuda os empregados a identificar significados em seu trabalho (Azim, 2016).

Em outras palavras, a importância do trabalho percebida pelos empregados e sua motivação intrínseca indicam a eficácia da implementação da RSC. Ao contrário, se os empregados não percebem a significância do trabalho, apesar dos esforços para implementar práticas de RSC, estas práticas são consideradas menos eficazes na organização (Kim, Chang, & Kim, 2018a).

A sensação de pertencer a algo especial faz com que os funcionários experimentem maior significado psicológico (Chaudhary, 2019). Para Grant (2008), a percepção de valor social e impacto social afetará o senso de propósito e de valor dos funcionários. A participação no plano de responsabilidade social corporativa da organização traz mais significado à vida dos colaboradores e oportunidades de fazer contribuições importantes para a sociedade.

Em pesquisa feita na Coreia do Sul, com a participação de 378 empregados de empresas de grande, médio e pequeno porte, com dados coletados por meio de uma pesquisa

on-line, Kim et al. (2018b) indicaram que a percepção da RSC está positivamente associada com a significância do trabalho e com o suporte organizacional percebido. Afsar et al. (2020) e Nazir e Islam (2020), em seus estudos, verificaram a existência de relação positiva entre RSC e significância do trabalho. Portanto, de acordo com essas descobertas, tem-se a seguinte hipótese:

H1 – A responsabilidade social percebida impacta a significância do trabalho.

2.3 Suporte organizacional percebido (SOP)

Conforme Eisenberger et al. (2016), é fundamental que as empresas reconheçam os empregados como fontes valiosas de capital humano, para o benefício tanto dos empregados quanto das próprias organizações. Nesse contexto, o suporte organizacional percebido (SOP), que significa a percepção do empregado de que a organização valoriza suas contribuições de trabalho e se preocupa com seu bem-estar, demonstrou ter benefícios importantes para empregados e empregadores (Eisenberger et al., 2016).

Por exemplo, estudos descobriram que empregados com alto suporte organizacional percebido (SOP) sofrem menos estresse no trabalho e estão mais inclinados a retornarem ao trabalho mais cedo após um acidente (Shaw et al., 2013). Além disso, o alto SOP está positivamente relacionado ao desempenho (Kurtessis et al., 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002).

A teoria do suporte organizacional explica como o suporte organizacional percebido (SOP) desenvolve e produz consequências positivas para empregados e organizações. A teoria afirma que os empregados veem sua organização como tendo uma disposição para vê-los de forma favorável ou desfavorável, conforme refletido no tratamento que lhes oferece (Eisenberger et al., 1986).

Ademais, a teoria do suporte organizacional tem atraído a atenção de estudiosos e profissionais da área empresarial, uma vez que o conceito é conhecido por estar fortemente relacionado às várias percepções, atitudes e comportamentos críticos, tais como compromisso organizacional afetivo, identificação organizacional, envolvimento no trabalho, satisfação no trabalho, confiança, rotatividade, organização, comportamento de cidadania e desempenho na carreira (Kim et al., 2018a).

Assim, o suporte organizacional percebido (SOP) seria valorizado pelos

empregados por atender às necessidades socioemocionais, fornecendo a indicação da prontidão da organização para recompensar o aumento do esforço de trabalho e apontando a inclinação da organização para fornecer ajuda, quando necessário, de forma que o empregado realize seu trabalho de forma eficaz (Eisenberger et al., 1986).

De acordo com Ellis (2009), as percepções dos empregados sobre as políticas de RSC de uma empresa estão positivamente relacionadas ao suporte organizacional percebido por eles. Diante disso, as empresas com bom desempenho social tendem a tratar todos os *stakeholders* de forma mais positiva, especialmente um dos mais importantes *stakeholders* – os empregados. Portanto, a percepção dos empregados sobre a RSC levará à percepção do suporte organizacional (Wang, 2018). Conforme a teoria apresentada, tem-se a seguinte hipótese:

H2 – A responsabilidade social percebida impacta o suporte organizacional percebido.

2.4 Satisfação no trabalho

Segundo Aziri (2011), a satisfação no trabalho representa um sentimento que surge como resultado da percepção de que o trabalho satisfaz as necessidades materiais e psicológicas.

O comportamento dos empregados em iniciativas organizacionais de RSC destaca uma motivação específica para participar e contribuir para essas atividades. Como resultado, o processo de envolvimento em atividades de RSC deve ter um efeito recíproco no nível geral de motivação dos empregados (Mozes, Josman, & Yaniv, 2011).

Um ambiente de trabalho bem projetado também pode ajudar a alcançar a satisfação profissional dos empregados, e pode aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho

quando o ambiente é desejável para eles. Um tratamento justo e igual é também um fator, porque o tratamento igual pode levá-los a ter atitudes de trabalho positivas, e isso resultará na satisfação no trabalho (Aban, Perez, Ricarte, & Chiu, 2019).

A satisfação dos empregados com o trabalho desempenha um papel fundamental na determinação do sucesso e do fracasso de empresas. Assim, as organizações têm se concentrado em melhorar a satisfação no trabalho de seus colaboradores para atingir metas e objetivos organizacionais (Priyanka et al., 2020).

A fim de garantir a prevalência da RSC, uma organização deve manter o bom relacionamento com seus empregados. Se uma organização não assume a responsabilidade para com seus empregados, não pode fazê-lo com seus clientes ou em relação ao ambiente em que opera (Asrar-ul-Haq et al., 2017).

Ainda, com a finalidade de formar a atratividade da organização, percebida por funcionários em potencial, os valores percebidos, a ética e as capacidades de resposta social da organização desempenham um papel importante (Greening & Turban, 2000).

A percepção de que a organização mostra comportamentos justos e honestos no ambiente externo tem um impacto importante nas atitudes dos empregados, como satisfação no trabalho e comprometimento organizacional (Boğan et al., 2018; Rupp, Ganapathi, Aguilera, & Williams, 2006).

Organizar e participar de atividades de RSC pode melhorar a imagem da organização na mente dos funcionários e aumentar sua satisfação (Asrar-ul-Haq et al., 2017). Portanto, pode-se supor que:

H3 – A responsabilidade social percebida impacta a satisfação do trabalhador.

A experiência de um empregado com significância sobre o trabalho amplia seu desejo de buscar ativamente informações e experiências úteis para sua função, e esse desejo, por sua vez, cria apego ao trabalho (Han, Sung, & Suh, 2021). Assim, os trabalhadores experimentam satisfação no emprego em parte porque o veem como significativo (Allan, Dexter, Kinsey, & Parker, 2018).

Contando com uma amostra composta por 602 enfermeiros, empregados em dois hospitais de diferentes cidades no noroeste da Itália, Ghislieri et al. (2019) validaram a hipótese que indicava a relação direta e positiva entre a significância do trabalho e a satisfação do trabalhador. Nesse contexto, foi elaborada a seguinte hipótese:

H4 – A significância do trabalho impacta a satisfação do trabalhador.

Quando os empregados percebem que a organização os está apoiando, eles acreditam que ela está sendo justa e, portanto, respondem positivamente, por exemplo, por meio de uma maior satisfação no trabalho e maior compromisso organizacional (Rhoades & Eisenberger, 2002).

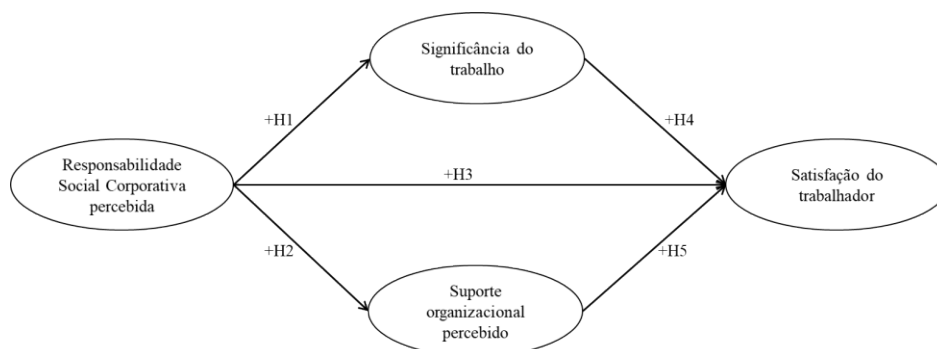
Allen, Shore e Griffeth (2003) conduziram uma pesquisa com dois grupos. A amostra 1 era composta de 264 vendedores, que trabalhavam nas áreas de beleza e cosméticos de uma grande loja de departamentos no sudeste dos EUA. A amostra 2 contou com 345 corretores de seguros de uma grande seguradora nacional. Os resultados indicaram uma relação direta e positiva entre suporte organizacional percebido e satisfação do trabalhador nos dois momentos do estudo. Diante dos trabalhos apresentados, tem-se a seguinte hipótese:

H5 – O suporte organizacional percebido impacta a satisfação do trabalhador.

2.5 Modelo Teórico

A base teórica desta pesquisa é desenvolvida a partir das evidências empíricas e dos pressupostos de estudos anteriores. Esses estudos destacaram a relação da RSC percebida com a satisfação no trabalho, seja diretamente, seja mediada pela significância do trabalho e pelo suporte organizacional percebido.

Figura 1 – Modelo teórico da pesquisa



Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Diante disso, conforme foi demonstrado na Figura 1, o modelo teórico foi construído conforme segue: (1) RSC percebida (variável independente); (2) significância do trabalho (variável independente, mediadora); (3) suporte organizacional percebido (variável independente, mediadora); (4) satisfação no trabalho (variável dependente).

3 MÉTODOS

Esta pesquisa está dividida em duas etapas. A primeira se refere à tradução, adaptação, aplicação e validação da escala de responsabilidade social corporativa percebida, proposta por Glavas e Kelley (2014). Na segunda etapa são incluídas questões sobre satisfação do trabalho, significância do trabalho e suporte organizacional percebido, que visam a atender ao objetivo da pesquisa. Ressalta-se que a utilização do instrumento foi autorizada pelos autores americanos.

3.1 Validação da escala

Essa etapa envolveu dois momentos: o primeiro consistiu em traduzir e adaptar os itens da escala. O documento foi traduzido por especialista em traduções inglês-português, sendo em seguida apresentado aos juízes, doutores com notório saber na área de RSC, que contribuíram com a adaptação semântica.

A segunda etapa envolveu a análise estatística das propriedades psicométricas e fatorial da versão em português da escala de responsabilidade social percebida.

3.2 Amostra

A amostra contou com 190 empregados da Universidade de Fortaleza, instituição privada de ensino superior, os quais responderam, de forma voluntária, a um questionário disponibilizado por intermédio da universidade, após a aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa (Coética) da Universidade de Fortaleza – CAAE 39222220.1.0000.5052.

Para determinar o tamanho da amostra, foi utilizado o aplicativo G*Power, versão 3.1, que estimou 68 casos, para um poder amostral de 0,80 e um efeito (f^2) de 0,15. Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2009) apresentam uma regra de duas a três vezes o valor calculado como amostra ideal, ou seja, entre 136 e 204. Portanto, a amostra atende ao requisito proposto.

3.3 Instrumento de pesquisa

Todos os participantes responderam a um questionário do tipo Likert, contendo a escala de percepção da responsabilidade social e questões envolvendo satisfação do trabalho, significância do trabalho, suporte organizacional percebido e satisfação do trabalhador com respostas variando de discordo totalmente a concordo totalmente, além de questões sociodemográficas sobre idade, gênero, tempo trabalhando na IES e nível de escolaridade que caracterizam a amostra.

Para fins de verificação da consistência interna do instrumento, foi calculado o alfa de Cronbach (α), com valor sugerido igual ou acima de 0,70 para que o índice seja considerado confiável (Hair, Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014).

Como forma de controle do viés do método comum, foram adotados os procedimentos de garantia do anonimato dos respondentes e foi informado que não há respostas certas ou erradas (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003).

A Figura 2 apresenta as questões envolvidas na pesquisa.

Construto	Questão	Fonte
RSC percebida (RSC) $\alpha = 0,956$	Contribuir para o bem-estar dos empregados é uma alta prioridade na organização em que trabalho. Contribuir para o bem-estar dos clientes é uma alta prioridade na organização em que trabalho. Contribuir para o bem-estar dos fornecedores é uma alta prioridade na organização em que trabalho. Contribuir para o bem-estar da comunidade é uma alta prioridade na organização em que trabalho. As questões ambientais são parte integrante da estratégia da organização em que trabalho. Tratar de questões ambientais é parte integrante das operações diárias da organização em que trabalho. A organização em que trabalho cuida bastante para que nosso trabalho não prejudique o meio ambiente. A organização em que trabalho atinge suas metas de curto prazo, enquanto se mantém focada em seu impacto sobre o meio ambiente.	Glavas e Kelley (2014)
Suporte organizacional percebido (SOP) $\alpha = 0,958$	Minha organização valoriza as contribuições para o bem-estar dela. Minha organização realmente se preocupa com o bem-estar dos empregados. Minha organização considera fortemente as metas e os valores dos empregados. Minha organização está disposta a ajudar os empregados se eles precisarem de um favor especial. Minha organização mostra muita preocupação com os empregados. Minha organização se orgulha das realizações dos empregados no trabalho.	Eisenberger et al. (1997)
Significância do trabalho (SIG) $\alpha = 0,912$	O trabalho que faço é muito importante para mim. Minhas atividades profissionais são pessoalmente significativas para mim. O trabalho que faço é significativo para mim.	Spreitzer (1995)
Satisfação do trabalhador (ST) $\alpha = 0,913$	No total, estou satisfeito com meu trabalho. Em geral, gosto do meu trabalho. Em geral, eu gosto de trabalhar aqui.	Cammann et al. (1983)

Figura 2 – Instrumento de pesquisa
Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

3.4 Análise dos dados

Os dados foram extraídos do formulário eletrônico e transportados para serem tratados no aplicativo SPSS® da IBM® versão 20, e para gerar a estatística descritiva.

Com relação ao tratamento dos dados, pelo fato de a coleta ter ocorrido de forma eletrônica e com respostas obrigatórias, não foram encontrados dados faltantes. Por decisão dos autores, os dados discrepantes foram mantidos como forma de preservar a real intenção de cada respondente.

As respostas foram medidas seguindo uma escala Likert de cinco pontos (1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente). Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e inferencial. Testes de confiabilidade e de hipóteses também foram realizados para medir a autenticação dos dados. Para a verificação das hipóteses do estudo de pesquisa, a modelagem de equações estruturais (SEM) foi aplicada por meio do software SmartPLS versão 3.3.3, que é uma das principais ferramentas para equações estruturais de modelação pelo método mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) (Ringle, Wende, & Becker, 2015).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são apresentados os resultados da pesquisa, iniciando com a validação da pesquisa, análises descritivas e confirmação das hipóteses.

4.1 Validação da escala de RSC percebida

Foram efetuados testes de homogeneidade das variâncias (teste de Levene) e de igualdade das médias (teste t) com a finalidade de comprovar que os respondentes pertencem à mesma amostra.

Conforme demonstrado na Tabela 1, os dois testes apresentaram valores de $p > 0,05$. Nesse caso, deixam de rejeitar a hipótese nula, podendo-se afirmar com 95% de probabilidade que há homogeneidade das variâncias e que as médias das variáveis são iguais. Dessa forma, a amostra pertence ao mesmo grupo de respondentes (Fávero & Belfiore, 2020).

Tabela 1 – Testes de homogeneidade das variâncias e de igualdade das médias

Item	Teste de Levene		Teste t		
	Estatística F	Valor de p	Valor de t	gl	Valor de p
RSC1	0,005	0,945	0,841	188	0,401
RSC2	1,213	0,272	-0,397	188	0,692
RSC3	0,446	0,505	-0,315	188	0,753
RSC4	0,329	0,567	-0,210	188	0,834
RSC5	0,089	0,766	0,292	188	0,770
RSC6	0,285	0,594	-0,044	188	0,965
RSC7	0,695	0,405	0,606	188	0,545
RSC8	1,516	0,220	1,094	188	0,276

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

A Tabela 2 demonstra a correlação entre as variáveis da escala de responsabilidade social corporativa percebida.

Conforme apresentado na Tabela 2, os valores do coeficiente de variação foram inferiores a 30%, demonstrando que a amostra tem certa homogeneidade (Fávero & Belfiore, 2020). As correlações são consideradas fracas quando $r = 0,10$ até $0,30$; moderada quando $r = 0,40$ até $0,60$; e forte quando $r = 0,70$ até 1 (Dancey & Reidy, 2008). Conforme observado, as correlações são consideradas de moderadas a fortes.

Tabela 2 – Média, desvio-padrão, coeficiente de variação e correlação entre os itens

Item	M	DP	CV	1	2	3	4	5	6	7	8
RSC1	5,39	1,432	26,6%	1,000							
RSC2	5,95	1,128	19,0%	0,677*	1,000						
RSC3	5,31	1,286	24,2%	0,689*	0,670*	1,000					
RSC4	5,73	1,194	20,8%	0,747*	0,792*	0,716*	1,000				
RSC5	5,74	1,200	20,9%	0,678*	0,702*	0,669*	0,793*	1,000			
RSC6	5,59	1,208	21,6%	0,674*	0,661*	0,691*	0,794*	0,916*	1,000		
RSC7	5,61	1,283	22,9%	0,709*	0,660*	0,686*	0,757*	0,865*	0,881*	1,000	
RSC8	5,48	1,371	25,0%	0,696*	0,579*	0,641*	0,709*	0,850*	0,856*	0,873*	1,000

Nota: * Correlação significativa a 1%, bicaudal.

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Foi efetuada a análise fatorial por componentes principais, o que permite, a partir de um conjunto de variáveis originais, que sejam gerados fatores que representam o comportamento conjunto das variáveis (Fávero & Belfiore, 2020). O resultado apresentou estatística KMO = 0,926 (quanto mais próximo de um, melhor), e teste de esfericidade de Bartlett significativo ($p < 0,001$) (Hair et al., 2009). As variáveis foram agrupadas em apenas um fator com 77,17% do total da variância explicada. A Tabela 3 demonstra as cargas fatoriais de cada item, que formam a escala de responsabilidade social corporativa percebida.

Tabela 3 – Análise fatorial

Item	Carga fatorial	Comunalidades
RSC1	0,832	0,692
RSC2	0,813	0,660
RSC3	0,816	0,665
RSC4	0,898	0,806
RSC5	0,926	0,858
RSC6	0,926	0,858

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Conforme demonstrado na Tabela 3, os valores das cargas fatoriais são considerados adequados por estarem acima de 0,70, e os valores das comunalidades são superiores ao valor mínimo exigido de 0,50 (Hair et al., 2009).

Considerando que a análise fatorial por componentes principais apresentou valores adequados para a escala de responsabilidade social corporativa percebida, entende-se que foi validada para utilização na língua portuguesa.

4.2 Análise descritiva da pesquisa

A Tabela 4 demonstra os resultados descritivos das questões sociodemográficas dos respondentes. Verifica-se a predominância do sexo feminino (56,3%), da faixa etária entre 36 e 45 anos (30,0%), com ensino médio (33,2%) e com vínculo empregatício acima de 10 anos (32,6%).

Tabela 4 – Dados sociodemográficos

Variável	Item	N.º	%
Sexo	Masculino	83	43,7
	Feminino	107	56,3
Faixa etária	Até 25 anos	22	11,6
	De 26 a 35 anos	58	30,5
	De 36 a 45 anos	57	30,0
	De 46 a 55 anos	38	20,0
	Acima de 55 anos	15	7,9
Escolaridade	Fundamental	5	2,6
	Médio	63	33,2
	Superior	43	22,6
	Pós-graduado	1	11,1
	Mestrado	33	17,4
	Doutorado	25	13,2
Tempo de vínculo com a instituição	Até 2 anos	41	21,6
	Acima de 2 até 5 anos	36	18,9
	Acima de 5 até 10 anos	51	26,8
	Acima de 10 anos	62	32,9

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

4.3 Modelagem de equações estruturais (MME)

Conforme sugerido por Hair et al. (2014), foram utilizadas as cargas fatoriais, alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância média extraída para avaliar a validade de convergência. Para medir a confiabilidade ou a consistência interna, foi utilizado o alfa de Cronbach, medida que varia de zero a um, sendo o valor 0,70 o limite mínimo aceitável (Hair et al., 2009). Nesse caso, também se utiliza da confiabilidade composta para medir a consistência interna, por fornecer uma medida mais apropriada. O valor mínimo aceitável é 0,70 (Hair et al., 2014).

Em seguida, é verificada a validade dos construtos, que foram examinados observando-se as validades convergente e discriminante de um construto. O suporte é fornecido para validade convergente, quando cada item tem cargas externas acima de 0,70 e quando a variância média extraída de cada construto (AVE) é 0,50 ou superior. O AVE é o grande valor médio das cargas quadradas de um conjunto de indicadores (Hair

et al., 2014) e é equivalente à comunalidade de um construto.

A validade discriminante representa até que ponto o construto é empiricamente distinto de outros construtos ou, em outras palavras, o construto mede o que se destina a medir. Um método para avaliar a existência de validade discriminante é o critério de Fornell e Larcker (1981). Esse método afirma que o construto compartilha mais variância com seus indicadores do que com qualquer outro construto. Para testar esse requisito, o AVE de cada construto deve ser maior do que a correlação quadrática mais alta com qualquer outro construto. Conforme demonstrado na Tabela 5, os valores das AVEs são superiores a 0,50, e o critério de Fornell e Larcker (1981) foi atendido (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009).

Os valores de VIF (multicolinearidade) ficaram dentro do esperado (Hair et al., 2014). Para isso, foi eliminado o item ST03 do construto significância do trabalho, por apresentar valor de VIF superior a 10.

Tabela 5 – Validade discriminante e validade convergente

	RSC	ST	SIG	SOP
RSC percebida	0,878			
Satisfação do trabalhador	0,780	0,928		
Significância do trabalho	0,737	0,873	0,977	
Suporte organizacional percebido	0,786	0,773	0,687	0,929
Alfa de Cronbach	0,957	0,919	0,952	0,968
Confiabilidade composta	0,964	0,949	0,977	0,974
Variância média extraída	0,772	0,860	0,955	0,864
VIF	3,26	3,09	2,34	2,79

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Uma vez que a confiabilidade e a validade dos modelos externos são estabelecidas, a próxima etapa é a avaliação da qualidade do modelo, baseada em sua capacidade de prever os construtos endógenos. Os critérios utilizados formam o coeficiente de determinação (R^2) e a redundância validada cruzada (Q^2) (Henseler et al., 2009).

O coeficiente de determinação (R^2) é uma medida da precisão preditiva do modelo. Cohen (2013) estimou que $R^2 = 2\%$ = pequeno; $R^2 = 13\%$ = médio; $R^2 = 26\%$ = grande. De acordo com a Tabela 6, os construtos apresentam valores de coeficientes

de determinação (isto é, o percentual de variância explicada das variáveis endógenas) considerados grandes (Bido & Silva, 2019).

Tabela 6 – Avaliação do modelo interno

Constructo	R ²	R ² ajustado	Q ²
Satisfação do trabalhador	0,826	0,824	0,700
Significância do trabalho	0,544	0,541	0,512
Suporte organizacional percebido	0,618	0,615	0,526

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

O tamanho do efeito para cada modelo de caminho pode ser determinado calculando o f^2 de Cohen. O f^2 é calculado observando a mudança em R^2 , quando um construto específico é eliminado do modelo. Quanto ao tamanho do efeito: $f^2 = 0.02$ = pequeno; $f^2 = 0.15$ = médio; $f^2 = 0.35$ = grande (Cohen, 2013).

Tabela 7 – Coeficientes estruturais

Relação	Hipótese	β	DP	IC 95%	f^2	t	p	Suportada
RSC \rightarrow SIG	H1	0,737	0,051	0,620; 0,821	1,19	14,472	0,000	SIM
RSC \rightarrow SOP	H2	0,786	0,037	0,700; 0,845	1,61	21,413	0,000	SIM
RSC \rightarrow ST	H3	0,141	0,071	0,018; 0,302	0,04	1,983	0,055	NÃO
SIG \rightarrow ST	H4	0,595	0,063	0,477; 0,722	0,87	9,495	0,000	SIM

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Conforme demonstrado na Tabela 7, a hipótese que sugeria a influência da responsabilidade social corporativa percebida na significância do trabalho (H1) foi suportada ($\beta = 0,739$, $p < 0,001$); o resultado está similar ao encontrado no trabalho de Nazir e Islam (2020), que validaram a hipótese ($\beta = 0,670$, $p < 0,001$), bem como à pesquisa de Afsar et al. (2019), que também validaram a hipótese ($b = 0,670$, $p < 0,001$).

Como relação à hipótese H2, que indicava a relação entre RSC percebida e suporte organizacional percebido, esta foi confirmada ($\beta = 0,786$, $p < 0,001$), resultado

análogo ao encontrado por Glavas e Kelley (2014) ($\beta = 0,574$, $p < 0,001$), que validaram a relação entre RSC percebida e SOP, e à pesquisa de Ellis (2009), que confirmou a mesma hipótese ($\beta = 0,247$, $p < 0,05$).

Também foi previsto que a responsabilidade social corporativa percebida influencia a satisfação do trabalhador. Conforme demonstrado na Tabela 7, a hipótese H3 não foi suportada ($\beta = 0,141$, $p > 0,05$), resultado semelhante ao do trabalho de Glavas e Kelley (2014) ($\beta = 0,080$, $p > 0,05$).

A hipótese H4, que previa a relação entre significância do trabalho e satisfação do trabalho, também foi suportada ($\beta = 0,654$, $p < 0,001$), resultado semelhante ao do trabalho de Glavas e Kelley (2014) ($\beta = 0,463$, $p < 0,01$), que confirmaram a mesma hipótese, e à pesquisa de Ghislieri et al. (2019), que também validaram a hipótese ($\beta = 0,480$, $p < 0,001$). Dessa forma, entende-se que a significância é de natureza relacional, com os empregados descobrindo um senso de propósito superior, com base em como a organização trata os outros (Glavas & Kelley, 2014).

No mesmo sentido, a hipótese H5, que apontava para a relação entre o suporte organizacional percebido e a satisfação do trabalhador, foi confirmada ($b = 0,255$, $p < 0,001$), resultado similar ao encontrado por Glavas e Kelley (2014) ($\beta = 0,364$, $p < 0,05$). A pesquisa de Aban et al. (2019) confirmou a mesma hipótese ($\beta = 0,760$, $p < 0,01$).

4.4 Discussão dos resultados

Especificamente, a ligação entre a RSC e a significância do trabalho pode ser explicada pelas perspectivas psicológica e sociológica. Do ponto de vista psicológico, a participação em práticas de RSC permite que os colaboradores percebam uma maior significância do trabalho, melhorando sua autoestima. Ao participarem de práticas de RSC, os membros podem perceber que são capazes não apenas de influenciar positivamente os outros ou a sociedade, mas também de fazer melhorias substanciais. Esse sentimento intensificado de impacto positivo os induzirá a acreditar em sua capacidade com confiança, aumentando sua autoestima (Kim et al., 2018b).

Uma das maneiras de observar o papel da RSC na vida organizacional é verificar seu impacto na satisfação com o trabalho dos funcionários. A satisfação no trabalho é um estado emocional positivo que resulta da avaliação da experiência de trabalho de uma pessoa em relação ao seu trabalho, como resultado de suas percepções sobre este trabalho (Purba et al., 2019), ademais, o sucesso das ações realizadas por uma organização depende, em grande medida, da aceitação dessas ações por parte dos funcionários (Ribeiro, Puente-Palacios, & Ferreira, 2015).

Nesse sentido, verifica-se que estudos anteriores confirmaram o impacto da RSC percebida na satisfação do trabalhador (Asrar-ul-Haq et al., 2017; Tziner, Oren, Bar, & Kadosh, 2011; Valentine & Fleischman, 2007). No entanto, o impacto esperado não foi encontrado em alguns estudos (Glavas & Kelley, 2014). Esse caso traz à mente que poderia haver outras variáveis mediando a relação entre a RSC e a satisfação no trabalho. No presente estudo, constatou-se que a significância do trabalho e o suporte organizacional percebido afetaram a relação entre a responsabilidade social corporativa percebida e a satisfação no trabalho. Já a mediação com o suporte organizacional percebido apresentou um coeficiente maior do que a mediação pela significância.

O efeito positivo das percepções de RSC pode ser aumentado pela experiência edificante de suporte organizacional percebido de uma empresa, fortalecendo assim seu efeito positivo (Hur et al., 2019). Os empregados ficam mais satisfeitos com seu trabalho quando percebem que os superiores estão lhes dando o devido suporte (Aban et al., 2019).

A forte relação entre as percepções dos funcionários sobre a RSC e a significância do trabalho indica que benefícios importantes podem ser trazidos por meio do investimento em RSC, especialmente aquele direcionado às partes interessadas internas. Melhorias na RSC interna podem ser alcançadas através da melhoria do ambiente de trabalho para os funcionários, dando-lhes mais oportunidades de acesso à formação profissional e atendendo às suas necessidades individuais.

Em um contexto organizacional, a implementação de programas de RSC não apenas contribui para enriquecer a reputação e a identidade organizacional, mas também auxilia no aumento da satisfação profissional dos empregados, estabelecendo a sensação de trabalhar em uma organização socialmente responsável (Priyanka et al., 2020). Uma vez que as percepções e as atitudes de trabalho dos empregados têm uma enorme influência sobre o desempenho organizacional, a tentativa de melhorar as percepções e as atitudes de membros através de práticas de RSC é uma opção valiosa, na qual vale a pena investir (Kim et al., 2018a).

4.5 Contribuições teóricas e gerenciais

Como primeira contribuição, esta pesquisa se concentra nas percepções dos funcionários com relação à RSC da organização, conforme a sugestão de Valentine e Fleischman (2007) e Glavas e Godwin (2013), que mostraram a necessidade de estudar medidas subjetivas individuais de RSC. Com isso, em segundo lugar, este estudo aumenta a compreensão das consequências das percepções pelos funcionários sobre

a RSC, notadamente com relação à satisfação do trabalhador, incluindo variáveis como o suporte organizacional percebido e a significância do trabalho.

Os resultados deste estudo também fornecem contribuições práticas, mostrando a importância das percepções dos funcionários. De fato, os resultados mostram que, para obter melhor satisfação dos funcionários, as empresas devem melhorar as percepções destes sobre a RSC, pois uma percepção positiva da RSC tem um efeito positivo no suporte organizacional percebido e na significância do trabalho, que levam a uma satisfação do trabalhador.

Por fim, os resultados desta pesquisa geram implicações efetivas para as organizações, ao demonstrar que as ações de responsabilidade social podem gerar benefícios relevantes internamente, além dos próprios benefícios gerados para a sociedade. Para a academia, este estudo contribui com a discussão da RSC sob a percepção do empregado, em uma visão micro, individualizada da responsabilidade social nas organizações.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo explora o impacto intraorganizacional dos programas de RSC nas atitudes dos empregados em relação ao trabalho e à organização, em termos de suporte organizacional, significância e satisfação do trabalhador.

Ficou comprovado que a responsabilidade social corporativa percebida está relacionada à satisfação no trabalho e que essa relação é mediada pela significância do trabalho e pelo suporte organizacional percebido. Nesse caso, os achados indicam que a RSC percebida não influencia diretamente a satisfação do trabalhador. Pode-se entender a partir desse fato que, além das práticas de RSC, a organização precisa desenvolver políticas internas para que se tenha o efeito positivo que a percepção da RSC gera na satisfação dos funcionários.

Este estudo apresenta como limitações a dificuldade de determinar a causalidade entre os construtos, em função da utilização da abordagem transversal e, também, o fato de os dados coletados representarem apenas uma instituição, o que dificulta a generalização dos resultados.

Como estudos futuros, sugere-se a aplicação de estudos longitudinais, para possibilitar uma análise de causalidade, estudos com organizações diferentes, como forma de sustentar os resultados deste artigo, e também a utilização de variáveis moderadoras para testar as relações em diferentes níveis das organizações.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao Prof. Dr. Minelle Enéas da Silva por sua valiosa contribuição.

REFERÊNCIAS

Aban, C. J. I., Perez, V. E. B., Ricarte, K. K. G., & Chiu, J. L. (2019). The relationship of organizational commitment, job satisfaction, and perceived organizational support of telecommuters in the national capital region. **Review of Integrative Business and Economics Research**, 8, 162–197.

Afsar, B., Al-Ghazali, B., & Umrani, W. (2020). Retracted: Corporate social responsibility, work meaningfulness, and employee engagement: the joint moderating effects of incremental moral belief and moral identity centrality. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 27(3), 1264–1278. <https://doi.org/10.1002/csr.1882>

Aguinis, H. (2011). Organizational responsibility: Doing good and doing well. In S. Zedeck (Ed.), **APA handbook of industrial and organizational psychology** (Vol. 3, pp. 855-879). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-024>

Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. **Journal of Management**, 45(3), 1057–1086.

Ahmad, R., Islam, T., & Saleem, S. S. (2017). Employee engagement, organizational commitment and job satisfaction as consequent of perceived CSR: A mediation model. **Journal of Research Society of Pakistan**, 55(2), 153–168.

Ahmad, S., Shafique, O., & Jamal, W. N. (2020). Impact of perceived corporate social responsibility on banks' financial performance and the mediating role of employees' satisfaction and loyalty in Pakistan. **Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies**, 6(3), 765–774. <https://doi.org/10.26710/jafee.v6i3.1361>

Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental

health: Job satisfaction as a moderator. **Journal of Mental Health**, 27(1), 38–44. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. **Journal of Management**, 29 (1), 99–118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>

Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., & Iqbal, A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. **Journal of Cleaner Production**, 142, 2352–2363.

Azim, M. T. (2016). CSR and employee behavior: Mediating role of organizational commitment. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, 18(60), 207–225. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v18i60.2319>

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. **Management Research and Practice**, 3(4), 77–86.

Bido, D. de S., & Silva, D. (2019). SmartPLS 3: Especificação, estimação, avaliação e relato. **Administração: Ensino e Pesquisa**, 20(2), 488–536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>

Boğan, E., Türkay, O., & Dedeoğlu, B. B. (2018). Perceived corporate social responsibility and job satisfaction: The mediator role of organizational identification. **International Journal of Business and Management Studies**, 10(2), 51–67

Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. **Academy of Management Review**, 4(4), 497–505. <https://doi.org/10.5465/amr.1979.4498296>

Carroll, A. B. (1999) Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. **Business & Society**, 38, 268–295. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>

Carroll, A. B. (2016). Carroll's pyramid of CSR: Taking another look. **International Journal of Corporate Social Responsibility**, 1(1), 3. <https://doi.org/10.1186/s40991-016-0004-6>

Chaudhary, R. (2019). Corporate social responsibility perceptions and employee engagement: Role of psychological meaningfulness, safety and availability. **Corporate Governance: The International Journal of Business in Society**, 19(4), 631–647. <https://doi.org/10.1108/CG-06-2018-0207>

Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2019). CSR perceptions and employee creativity: Examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement. **Social Responsibility Journal**, 15(1), 61–74. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2018-0018>

Cohen, J. (2013). **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. Academic press.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 500–507.

Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. **Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology**, 2, 1-22.

Ellis, A. D. (2009). The impact of corporate social responsibility on employee attitudes and behaviors. **Academy of Management Proceedings**, 1, 1-6). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2009.44251836>

Fávero, L. P., & Belfiore, P. (2020). **Manual de análise de dados**. Rio de Janeiro: LTC.

Fornell, C. G., & Larcker, D. F. (1981), Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>

Ghislieri, C., Cortese, C. G., Molino, M., & Gatti, P. (2019). The relationships of meaningful work and narcissistic leadership with nurses' job satisfaction. **Journal**

of Nursing Management, 27(8), 1691–1699. <https://doi.org/10.1111/jonm.12859>

Glavas, A., & Godwin, L. N. (2013). Is the perception of ‘goodness’ good enough? Exploring the relationship between perceived corporate social responsibility and employee organizational identification. **Journal of business ethics**, 114(1), 15–27. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1323-5>

Glavas, A., & Kelley, K. (2014). The effects of perceived corporate social responsibility on employee attitudes. **Business Ethics Quarterly**, 24(2), 165–202. <https://doi.org/10.5840/beq20143206>

Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. **Journal of Applied Psychology**, 93(1), 48–58. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.48>

Greening, D. W., & Turban, D. B. (2000). Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce. **Business & Society**, 39(3), 254–280. <https://doi.org/10.1177/000765030003900302>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). **Análise multivariada de dados**. Bookman.

Hair, J. F. Jr., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). **European Business Review**, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

Han, S.-H., Sung, M., & Suh, B. (2021). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. **Human Resource Development International**, 24(1), 3–22. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1744999>

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. **New Challenges to International Marketing**, 20, 277–319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)

Hur, W. M., Moon, T. W., & Choi, W. H. (2021). The role of job crafting and perceived organizational support in the link between employees’ CSR perceptions and job performance: a moderated mediation model. **Current Psychology**, 40, 3151–3165.

<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00242-9>

Khan, M., Sarwar, S., & Khan, H. (2018). Impact of corporate social responsibility on job attitudes: Job satisfaction and organizational commitment of banking sector employees of Pakistan. **SEISENSE Journal of Management**, 1(3), 28–47. <https://doi.org/10.33215/sjom.v1i3.22>

Kim, B. J., Chang, Y. K., & Kim, T. H. (2018a). **How does corporate social responsibility promote innovation?** The sequential mediating mechanism of employees' meaningfulness of work and intrinsic motivation. Proceedings of the 51st Hawaii International Conference on System Sciences, p. 104–113.

Kim, B. J., Nurunnabi, M., Kim, T. H., & Jung, S. Y. (2018b). The influence of corporate social responsibility on organizational commitment: The sequential mediating effect of meaningfulness of work and perceived organizational support. **Sustainability**, 10(7), 2208.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. **Journal of Management**, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

Lima, M. X. A., Ferreira Neto, M. N., & Pompeu, R. M. (2020). Projeto de extensão no ensino superior como prática de responsabilidade social. **Revista de Gestão e Avaliação Educacional**, 9(18), 1–12. <https://doi.org/10.5902/2318133839368>

Mozes, M., Josman, Z., & Yaniv, E. (2011). Corporate social responsibility organizational identification and motivation. **Social Responsibility Journal**, 7(2), 310–325. <https://doi.org/10.1108/174711111111141558>

Nazir, O., & Islam, J. U. (2020). Effect of CSR activities on meaningfulness, compassion, and employee engagement: A sense-making theoretical approach. **International Journal of Hospitality Management**, 90, 102630. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102630>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and

recommended remedies. **Journal of Applied Psychology**, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

Priyanka, P., Thevanes, N., & Arulrajah, A. A. (2020). The impact of perceived corporate social responsibility on job satisfaction and organizational citizenship behavior in Sri Lanka Telecom. **IUP Journal of Organizational Behavior**, 19(2), 55–71.

Purba, S. D., Chaterine, C., Hardjono, S., & Clarissa, B. (2019). Psychological meaningfulness and work engagement effect on doctor's job satisfaction. **JDM - Jurnal Dinamika Manajemen**, 10(2), 229–239.

Ribeiro, P. E. da C. D., Puente-Palacios, K. E., & Ferreira, T. V. A. (2015). Responsabilidade Socioambiental Nas Organizações: Uma Medida de Práticas Organizacionais e Endosso dos Trabalhadores. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, 9(1), 36–50. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v9i1.947>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, 87, 698–714.

Rowley, T., & Berman, S. A. (2000). Brand new brand of corporate social performance. **Business & Society**, 39, 397–418.

Rupp, D. E., Ganapathi, J., Aguilera, R. V., & Williams, C. A. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, 27(4), 537–543. <https://doi.org/10.1002/job.380>

Shaw, W. S., Reme, S. E., Pransky, G., Woiszwilllo, M. J., Steenstra, I. A., & Linton, S. J. (2013). The pain recovery inventory of concerns and expectations: A psychosocial screening instrument to identify intervention needs among patients at elevated risk of back disability. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, 55, 885–894.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. **Academy of Management Journal**, 38: 1442–1465.

Tamm, K., Eamets, R., & Mötsmees, P. (2010). **Relationship between corporate social responsibility and job satisfaction:** The case of Baltic countries (SSRN Scholarly Paper No ID 1717710). Recuperado de <https://papers.ssrn.com/abstract=1717710>

Tziner, A., Oren, L., Bar, Y., & Kadosh, G. (2011). Corporate social responsibility, organizational justice and job satisfaction: How do they interrelate, if at all? **Journal of Work and Organizational Psychology**, 27(1), 67–72.

Wang, Y. (2018). **Perception of CSR and its consequences:** A literature review. In 3rd International Conference on Judicial, Administrative and Humanitarian Problems of State Structures and Economic Subjects (JAHF 2018). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/jahp-18.2018.66>

Valentine, S., & Fleischman, G. (2007). Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction. **Journal of Business Ethics**, 77(2), 159–172.

Publicado originalmente na Rev. Gest. Soc. Ambient. | São Paulo (SP) | v.15 | p.01-19 | e02769 | 2021.

LEI GERAL DO ESPORTE E LEI PELÉ: CONFLITOS SINCRÔNICOS, SUCESSÃO TEMPORAL E O TEMA 23 DO TST

Elthon José Gusmão da Costa

RESUMO

O artigo analisa a relação entre a Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte — LGE) e a Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), com foco na universalização das cláusulas indenizatória e compensatória como características essenciais do contrato especial de trabalho esportivo. Em chave intertemporal, toma-se o Tema 23 do TST (IRR) como parâmetro hermenêutico para afirmar o tempus regit actum: a lei nova incide imediatamente sobre fatos geradores posteriores à sua vigência, inexistindo direito adquirido a regime jurídico pretérito. Demonstra-se, ainda, que o princípio da norma mais favorável atua como critério de compatibilização sincrônica entre diplomas simultaneamente vigentes (Lei Pelé × LGE), não servindo à superação da sucessão temporal de leis. Metodologicamente, combina-se análise normativa dos diplomas, leitura sistemática do precedente vinculante e exame de decisão paradigmática da 5ª Turma do TST (Ag-RRAg 0011381-31.2023.5.18.0015) para evidenciar a extensão do Tema 23 a outros diplomas além da Reforma Trabalhista. Conclui-se que a LGE promove a unificação e densificação do regime jurídico do trabalho esportivo, fixando um piso protetivo transversal aplicável a todas as modalidades e reorganizando o diálogo com a Lei Pelé no âmbito dos conflitos normativos coexistentes.

PALAVRAS-CHAVE: Lei Geral do Esporte; Lei Pelé; Tema 23 do TST; contrato especial de trabalho esportivo; cláusula indenizatória; cláusula compensatória; direito intertemporal; norma mais favorável.

Elthon José Gusmão da Costa

Advogado. Master in International Sports Law (ISDE - Espanha). Membro da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho no Grau Oficial. Pesquisador do núcleo de estudos “O Trabalho além do Direito do Trabalho: Dimensões da Clandestinidade Jurídico-Laboral” (NTADT), da Faculdade de Direito da USP. Membro da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD). Currículo lattes: <https://lattes.cnpq.br/6993275053416440>. Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-9916-685X>. E-mail: elthon@hotmail.com.

ABSTRACT

This article examines the relationship between Law No. 14,597/2023 (General Sports Law — LGE) and Law No. 9,615/1998 (Pelé Law), focusing on the universalization of the indemnity and compensatory clauses as essential features of the special sports employment contract. From an intertemporal perspective, it adopts Superior Labor Court (TST) Theme 23 (IRR) as the hermeneutical parameter to affirm the principle *tempus regit actum*: the new law applies immediately to facts generating rights that occur after its entry into force, with no vested right to the prior legal regime. It also demonstrates that the “most favorable rule” operates as a criterion for synchronic compatibility between simultaneously effective statutes (Pelé Law × LGE) and does not override the temporal succession of laws. Methodologically, the study combines normative analysis of the statutes, a systematic reading of the binding precedent, and an examination of a paradigmatic decision by the TST’s 5th Panel (Ag-RRAg 0011381-31.2023.5.18.0015) to evidence the extension of Theme 23 beyond the Labor Reform. It concludes that the LGE promotes the unification and densification of the legal regime governing sports work, establishing a cross-cutting protective floor applicable to all modalities and reorganizing its dialogue with the Pelé Law amid coexisting normative conflicts.

KEYWORDS: General Sports Law; Pelé Law; TST Theme 23; special sports employment contract; indemnity clause; compensatory clause; intertemporal law; most favorable rule.

INTRODUÇÃO

A promulgação da Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte — LGE) inaugura uma etapa de unificação e densificação normativa do trabalho esportivo no Brasil. Se a Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) estruturou, por décadas, um regime fortemente centrado no futebol — com cláusulas e garantias muitas vezes setoriais —, a LGE desloca esse eixo ao universalizar características essenciais do contrato especial de trabalho esportivo, notadamente as cláusulas indenizatória (em favor da entidade) e compensatória (em favor do atleta). O resultado é um piso protetivo transversal aplicável a todas as modalidades, com impactos diretos sobre a engenharia contratual, a alocação de riscos e a previsibilidade econômica das relações laborais no esporte.

Esse avanço convive, porém, com um problema clássico do direito intertemporal: como aplicar a LGE a contratos em curso na data de sua vigência? A resposta, no âmbito trabalhista, encontra seu vetor hermenêutico no Tema 23 do TST

(IRR), que consagra o *tempus regit actum*: leis novas incidem imediatamente sobre fatos geradores ocorridos após a sua entrada em vigor, sem direito adquirido a regime jurídico pretérito. A consequência prática é trocar debates abstratos sobre retroatividade por uma pergunta factual decisiva: quando nasce a pretensão (rescisão, inadimplemento, transferência, etc.)?

Há, ademais, um segundo ponto de fricção: o papel do princípio da norma mais favorável. A partir da leitura do próprio Tema 23, tal princípio não serve para derrotar a sucessão cronológica de leis; sua função é compatibilizar normas simultaneamente vigentes sobre o mesmo instituto (Lei Pelé x LGE), permitindo que, onde haja coexistência sincrônica, prevaleça a solução mais benéfica ao trabalhador sem romper a coerência do sistema.

Diante desse quadro, este artigo persegue dois objetivos: (i) delimitar as inovações materiais da LGE no contrato especial de trabalho esportivo, com foco nas cláusulas indenizatória e compensatória e (ii) explicar a incidência do Tema 23 do TST sobre contratos em execução, distinguindo fatos geradores pretéritos e posteriores.

Metodologicamente, adota-se análise dogmática da legislação aplicável, leitura sistemática do precedente vinculante do TST e reconstrução teleológica das finalidades protetivas envolvidas.

LEI PELÉ X LEI GERAL DO ESPORTE E O PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

A LGE, em sua essência, busca estender a todo o universo esportivo brasileiro garantias que, sob a Lei Pelé, possuíam um alcance limitado ou facultativo. As cláusulas indenizatória e compensatória desportiva, por exemplo, que o Art. 94 da Lei Pelé¹ tornava obrigatórias apenas para o futebol, são universalizadas pela LGE (Art. 86, incisos I e II), aplicando-se a todos os atletas profissionais, independentemente da modalidade. Essa generalização proporciona maior segurança contratual e econômica para atletas de todas as modalidades, que antes dependiam da adoção voluntária dessas cláusulas por seus respectivos esportes, ampliando significativamente a proteção e o

1 A partir da atual redação da Lei Pelé, a antiga cláusula penal tornou-se bilateral, sob as alcunhas de cláusula indenizatória desportiva devida pelo atleta à entidade e cláusula compensatória desportiva devida pela entidade ao atleta nas hipóteses de rompimento do contrato em meio à sua execução. A cláusula indenizatória é devida para proteger o investimento da entidade desportiva no atleta e inibir as investidas de outra entidade desportiva, ao passo que a cláusula compensatória visa indenizar os prejuízos experimentados pelo atleta com o rompimento do contrato por iniciativa imotivada da entidade desportiva ou por dar causa à terminação do contrato, por exemplo, por mora no cumprimento de suas obrigações. BELMONTE, Alexandre Agra. Organização do desporto, da justiça desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional nos planos individual e coletivo. In BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira; BASTOS, Guilherme Augusto (Org. e Coord.). *Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei nº 12.935/2011*. São Paulo: LTr, 2013. p. 45.

reconhecimento dos atletas em todas as modalidades, marcando um avanço decisivo para o desenvolvimento do desporto brasileiro.

No que tange às questões trabalhistas, as inegáveis vantagens da LGE diante da Lei Pelé (uma vez que as duas convivem e são legislações específicas do esporte) e a sua aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso podem esbarrar no complexo debate do direito intertemporal, especialmente quando se discute o princípio da norma mais favorável. Este princípio, um dos pilares do Direito do Trabalho, reconhece a desigualdade entre empregado e empregador e busca proteger a parte mais frágil, determinando que, em caso de conflito entre duas normas aplicáveis, deve prevalecer aquela que for mais benéfica ao trabalhador, independentemente de sua hierarquia.²

Por se tratar de matéria trabalhista desportiva, tem-se um problema agudo nessa normatização concomitante e sobre os mesmos temas, afinal de contas, qual das duas deve ser aplicada na relação diária entre atletas trabalhadores e clubes empregadores?

Tal princípio da *norma mais favorável* na sua vertente da *teoria do conglobamento mitigado* denota que, diante de normas diferentes que regulam um mesmo tema trabalhista desportivo, devem-se aplicar em favor do jogador trabalhador aquelas que sejam mais favoráveis sobre os mesmos institutos, previstos em leis diversas.³

Considerando que Lei Pelé e LGE seguem vigentes (a revogação total da Lei Pelé foi vetada), conflitos sincrônicos entre dispositivos coexistentes podem — e devem — ser resolvidos pelo princípio da norma mais favorável, entendido como princípio hermenêutico de compatibilização de normas simultaneamente vigentes.

Diante da questão, vejamos a jurisprudência recente do TST, tratando da aplicação de leis no tempo que versam sobre o mesmo tema.

O TEMA 23 DO TST E A PREVALÊNCIA DO “TEMPUS REGIT ACTUM”

É voz corrente afirmar que o legislador brasileiro inspirou-se nos modelos inglês e americano para construir o sistema de precedentes judiciais, inicialmente introduzido pelas denominadas “reformas do CPC” ocorridas a partir dos anos 1990,

2 “O característico no Direito do Trabalho é que cada uma de suas normas fixa níveis mínimos de proteção. Ou seja, nada impede que acima desses níveis - que determinam o piso, porém não o teto, das condições de trabalho possam ir sendo aprovadas outras normas que melhorem aqueles níveis de proteção”. RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 51.

3 RAMOS, Rafael Teixeira. *Direito do trabalho desportivo: escritos práticos e teóricos atuais*. Leme, SP: Mizuno, 2024, p. 18.

mais particularmente pela Lei n. 11.418/2006, com a introdução do incidente de julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos.⁴

No processo do trabalho, a técnica fora inserida na Consolidação das Leis do Trabalho mediante a Lei nº 13.015/2014, sendo disciplinada no artigo 896-C do mesmo diploma legal. Nesse ponto, verifica-se que a introdução dessa modalidade de julgamento representou no processo do trabalho a preocupação e necessidade de observância das decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.⁵

Em 2014, o TST editou o Ato n. 491/2014⁶ que, a título de regulamentar, em linhas gerais, o novo procedimento, complementou-o com disposições contidas no CPC, cuja vigência transportou para o plano da lei as regras que, de forma antecedente, foram originadas de ato interno do TST. Esse Ato foi complementado e parcialmente retificado pela Instrução Normativa n. 38, instituída por meio da Resolução n. 201, de 10 de novembro de 2015, que, para resolver questões ainda pendentes, referentes à tramitação do novo incidente, cuidou de ampliar a incorporação de dispositivos previstos no CPC aplicáveis no âmbito do TST, observadas as peculiaridades do processo do trabalho, trabalho este a cargo de Comissão composta pelos Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, que a presidiu, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e José Roberto Freire Pimenta. Vigente o CPC, foi editada a IN n. 39/2016, que contém disposições aplicáveis ao incidente em análise.⁷

Diante da nova dinâmica processual, nos termos do artigo 896-C da CLT, *"quando houver multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito, a questão poderá ser afetada à Seção Especializada em Dissídios Individuais ou ao Tribunal Pleno"*, gerando o chamado "precedente vinculante".

O precedente fruto do incidente de resolução de demandas repetitivas visa desestimular o ajuizamento de novas ações futuras, que advoguem a tese contrária, prevenindo a litigância e evitando congestionamento do Judiciário com a discussão da tese rechaçada.⁸

4 BRANDÃO, Cláudio. *Reclamação constitucional no processo do trabalho*. 2. ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2025, 23.

5 AMARAL, Felipe Marinho. 2024: o ano que o TST compreendeu a importância dos recursos repetitivos. *Consultor Jurídico*, Brasil, 21 dez. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-dez-21/2024-o-ano-que-o-tst-compreendeu-a-importancia-dos-recursos-repetitivos/>. Acesso em: 14 set. 2024.

6 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ato n. 491/SEGJUD.GP, de 23 de setembro de 2014. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, n. 1565, p. 1-3, 23 set. 2014. Republicado em 29 set. 2014 (n. 1569) e 14 nov. 2014 (n. 1603). Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/47829>. Acesso em: 14 set. 2025.

7 BRANDÃO, Cláudio. *Reforma do sistema recursal trabalhista: comentários à Lei n. 13.015/2014: de acordo com o CPC/2015, as INs do TST n. 39 e 40/2016 e a EC n. 92/2016*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 305.

8 MONNERAT, Fábio Victor da Fonte. *Precedentes qualificados: formação, aplicação, distinção e superação*. 1. ed. São Paulo: Editora Direito Contemporâneo, 2024, p. 380.

Diante da massiva discussão jurídica gerada pela quantidade de ações que tratavam da aplicação da reforma trabalhista, o TST suscitou o Tema 23⁹ sob a sistemática dos Recursos Repetitivos (IRR), discutindo a aplicação intertemporal da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) aos contratos que já estavam em curso quando a lei entrou em vigor (11/11/2017).

Na ocasião do julgamento sobre o tema, a Colenda Corte fixou a seguinte tese:

A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência.

Dessarte, a Lei 13.467/2017 passou a ter aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, regulando os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores ocorram a partir da sua vigência. Ou seja: não há “direito adquirido” ao regime jurídico anterior; contam os fatos após 11/11/2017.

Importante ressaltar que, muito embora o Tema 23 rejeite expressamente a aplicação de princípios como a vedação ao retrocesso social, a norma mais favorável e a manutenção da condição mais benéfica ou inalterabilidade lesiva em questões de direito intertemporal, afirmando que esses princípios não alcançam a regra de direito intertemporal, o princípio da norma mais favorável, que discutimos em tópico anterior, é visto no julgado como um princípio hermenêutico para compatibilizar normas simultaneamente vigentes, e não para leis que se sucedem no tempo, que é justamente o caso da Lei Pelé e da LGE, senão vejamos o acórdão do tema 23:

O princípio da condição mais benéfica não se refere ao conflito entre normas heterônomas sucessivas, mas sim entre cláusulas contratuais, constituindo “garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido”. Está materializado na legislação, no art. 468 da CLT, que veda a alteração in pejus de cláusulas contratuais – novamente não possuindo relação com alterações impostas por lei. Já o princípio da norma mais favorável se destina ao processo de hierarquização e de interpretação de normas trabalhistas vigentes simultaneamente (e não sucessivamente), optando-se pela norma (ou interpretação de norma)

9 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tribunal Pleno. Decisão no Incidente de Recursos Repetitivos (IRR – Tema 23), no proc. TST-InclJlgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, DF, 25 nov. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR023.pdf>. Acesso em: 14 set. 2025.

mais favorável, dentre opções hermenêuticas consistentes, “sem que se comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica”.¹⁰

Portanto, conforme o julgado define, e reforçando que a Lei Pelé não foi revogada, no diálogo LGE × Lei Pelé, aplicar-se-á a norma mais favorável quando houver coexistência sincrônica de regras sobre o mesmo ponto; havendo sucessão temporal (p.ex., rescisão ou inadimplemento após a vigência da LGE), aplica-se a LGE, ainda que o contrato tenha sido firmado sob a Lei Pelé.

Resta saber agora o posicionamento do Colendo TST quanto à incidência do Tema 23 em diplomas diversos da reforma trabalhista.

A APLICAÇÃO DO TEMA 23 A DIPLOMAS DIVERSOS NA ÓTICA DA 5ª TURMA DO TST

Após o julgamento do Tema 23, sobreveio decisão do mesmo TST no Ag-RRAg - 0011381-31.2023.5.18.0015¹¹, que tratava da base de cálculo do adicional de periculosidade de eletricitário. No caso, um engenheiro eletricitário, admitido em 2005, recebia o adicional de periculosidade calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial, conforme a Lei nº 7.369/85. Após a Lei nº 12.740/2012 alterar o Art. 193, §1º, da CLT, limitando a base de cálculo ao salário básico, a empresa reduziu o valor pago a partir de 2013. O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) manteve a aplicação da Lei nº 7.369/85, invocando o direito adquirido e a vedação de alteração contratual lesiva (Art. 468 da CLT, e Súmula nº 191, III, do TST, em sua antiga interpretação).

Contudo, o TST reformou essa decisão com base no Tema 23, fundamentando o relator, Ministro Breno Medeiros, que não existe direito adquirido a um determinado regime jurídico decorrente de lei e que novas leis se aplicam imediatamente aos contratos em curso quanto aos fatos pendentes ou futuros, conforme o princípio do “*tempus regit actum*” e o Art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB).

Assim, a decisão do TST no caso do eletricitário determinou que a base de cálculo do adicional de periculosidade deveria ser conforme a Lei nº 7.369/85 até a entrada em vigor da Lei nº 12.740/2012, e, a partir de então, a legislação atual (Lei nº 12.740/2012) se aplicaria aos fatos posteriores à sua vigência. Isso resultou na exclusão das diferenças de adicional de periculosidade que haviam sido deferidas com base na

10 *Ibid.*

11 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Acórdão no Ag-RRAg 0011381-31.2023.5.18.0015. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF, 6 ago. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 7 ago. 2025. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25073008053801200000108107212>. Acesso em: 14 set. 2025.

norma mais antiga, demonstrando que, para a 5ª Turma, o entendimento gerado pelo Tema 23 poderia ser aplicável a outros diplomas que não apenas a Lei da Reforma Trabalhista.

A LGE, O TEMA 23 E A CLÁUSULA INDENIZATÓRIA E COMPENSATÓRIA DESPORTIVA

A avaliação da aplicação do Tema 23 do TST para a Lei Geral do Esporte é de suma importância para o direito trabalhista desportivo. A interpretação da 5ª Turma do TST quanto ao Tema 23 implica que, nos contratos do esporte já em curso na promulgação da LGE, a regra prevista na mesma poderia, ao menos em tese, ser aplicada.

Entre os benefícios mais notáveis na LGE está a universalização das cláusulas indenizatória e compensatória. No caso do contrato especial de trabalho esportivo, há previsão no art. 85, I e II, da Lei nº 14.597/2023 (que, nesse aspecto, reproduz quase que integralmente o art. 28, I e II, da Lei nº 9.615/1998) dessas duas modalidades:

a) “cláusula indenizatória esportiva”, devida exclusivamente ao clube, para os casos de transferência do atleta para outra organização, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho esportivo, ou retorno do atleta às atividades profissionais em outra organização esportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses (inciso I);

b) “cláusula compensatória esportiva”, devida pela organização que promova prática esportiva ao atleta, nas hipóteses de rescisão decorrente do inadimplemento salarial ou do contrato de direito de imagem a ele vinculado, de responsabilidade da organização esportiva empregadora, a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista e a dispensa imotivada do atleta (inciso II).¹²

Destarte, a cláusula indenizatória esportiva é um valor devido exclusivamente à organização esportiva empregadora à qual o atleta está vinculado, sendo que sua principal finalidade é compensar o clube ou a organização pelo investimento feito na formação, desenvolvimento e manutenção do atleta, ou pela perda do atleta em situações específicas. Já a cláusula compensatória esportiva é um valor devido pela organização esportiva ao atleta. Ao contrário da indenizatória, sua finalidade é proteger o atleta em caso de término antecipado do contrato por iniciativa da organização, garantindo uma compensação pela perda do vínculo.

12 BRANDÃO, Cláudio. A controvérsia em torno da cláusula penal unilateral no pré-contrato especial de trabalho esportivo. In: BELMONTE, Maria Cristina Capanema Thomaz; BELMONTE, Pedro Ivo Leão Ribeiro Agra; LUNDGREN, Pedro Capanema (Orgs.). *Dano extrapatrimonial e outros estudos*. 1. ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024. p. 19-40.

As disposições relativas às cláusulas indenizatória e compensatória desportivas (Arts. 28 e 29 da Lei Pelé) eram obrigatórias exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol. Para as demais modalidades esportivas, a adoção dessas cláusulas era facultativa. Isso criava uma disparidade de direitos entre atletas de diferentes esportes. A LGE remove essa restrição ao incluir as cláusulas indenizatória (Art. 86, I) e compensatória (Art. 86, II) no Título II, Capítulo II, Seção III, Subseção I, que trata das “Características do Contrato Especial de Trabalho Esportivo” de forma geral, tornando-as obrigatórias para todos os atletas profissionais, independentemente da modalidade esportiva.

Esta universalização oferece maior segurança contratual e econômica para atletas de todas as modalidades no Brasil, garantindo que os investimentos feitos por clubes na formação de atletas e a segurança financeira dos atletas em caso de rescisão de contrato sejam protegidos por lei, e não mais dependam da adoção voluntária ou de acordos setoriais específicos de cada esporte.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei Geral do Esporte (LGE) cumpre função sistematizadora: retira o contrato especial de trabalho esportivo do enclave futebol-cêntrico da Lei Pelé e o insere num padrão mínimo transversal aplicável a todas as modalidades, com ênfase nas cláusulas indenizatória (proteção do investimento da entidade) e compensatória (tutela do atleta contra rescisões e inadimplementos). Esse arranjo corrige assimetrias históricas e melhora a previsibilidade econômica do setor, sem dispensar a negociação coletiva e setorial, mas impondo-lhes um piso inderrogável.

No plano intertemporal, o Tema 23 do TST fornece critério objetivo de incidência: *tempus regit actum*. Em contratos em curso, a lei nova alcança fatos geradores posteriores à sua vigência, neutralizando teses de “direito adquirido a regime jurídico”. Já a norma mais favorável não desaparece; desloca-se para o seu lugar próprio: diálogo sincrônico entre diplomas simultaneamente vigentes (Lei Pelé × LGE) quando tratem do mesmo instituto. O contencioso tende, portanto, a migrar do “se aplica” para o “como se aplica”: quantificação, critérios de cálculo, gatilhos de exigibilidade e abusos contratuais.

Do ponto de vista dogmático, a universalização das cláusulas reforça a teleologia protetiva do contrato esportivo: a indenizatória recompõe investimento e estabiliza mercados de formação; a compensatória internaliza o custo da ruptura pelo empregador, desestimulando dispensas arbitrárias.

Em síntese, a LGE não apenas moderniza: reordena o campo. Com o Tema 23, oferece-se um roteiro para a transição segura: lei nova para fatos novos; mais favorável

apenas como critério de composição entre normas que coexistem.

A maturidade do sistema dependerá da capacidade dos agentes de contratar com técnica, provar com cronologia e litigar com parcimônia, deslocando a energia do conflito para a conformidade e para a governança contratual.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Felipe Marinho. 2024: o ano que o TST compreendeu a importância dos recursos repetitivos. **Consultor Jurídico**, Brasil, 21 dez. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-dez-21/2024-o-ano-que-o-tst-compreendeu-a-importancia-dos-recursos-repetitivos/>. Acesso em: 14 set. 2024.

BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira; BASTOS, Guilherme Augusto (Org. e Coord.). **Direito do trabalho desportivo**: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei nº 12.935/2011. São Paulo: LTr, 2013.

BELMONTE, Maria Cristina Capanema Thomaz; BELMONTE, Pedro Ivo Leão Ribeiro Agra; LUNDGREN, Pedro Capanema (Orgs.). **Dano extrapatrimonial e outros estudos**. 1. ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024.

BRANDÃO, Cláudio. **Reclamação constitucional no processo do trabalho**. 2. ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2025.

BRANDÃO, Cláudio. **Reforma do sistema recursal trabalhista**: comentários à Lei n. 13.015/2014: de acordo com o CPC/2015, as INs do TST n. 39 e 40/2016 e a EC n. 92/2016. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ato n. 491/SEGJUD.GP, de 23 de setembro de 2014. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 1565, p. 1-3, 23 set. 2014. Republicado em 29 set. 2014 (n. 1569) e 14 nov. 2014 (n. 1603). Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/47829>. Acesso em: 14 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Acórdão no Ag-RRAg 0011381-31.2023.5.18.0015. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF, 6 ago. 2025. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 7 ago. 2025. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView>.

seam?nd=25073008053801200000108107212. Acesso em: 14 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tribunal Pleno. Decisão no Incidente de Recursos Repetitivos (IRR – Tema 23), no proc. **TST-IncJulgRREmbr ep-528-80.2018.5.14.0004**. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, DF, 25 nov. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR023.pdf>. Acesso em: 14 set. 2025.

MONNERAT, Fábio Victor da Fonte. **Precedentes qualificados**: formação, aplicação, distinção e superação. 1. ed. São Paulo: Editora Direito Contemporâneo, 2024.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Direito do trabalho desportivo**: escritos práticos e teóricos atuais. Leme, SP: Mizuno, 2024.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

DA INTRODUÇÃO À CONTROVERSA SUPRESSÃO: O PERCURSO DO TEMPO DE PERCURSO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Jorge Vieira

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo investigar a supressão do instituto das horas *in itinere* no ordenamento jurídico brasileiro, um instituto responsável por limitar a duração do trabalho em razão da integração à jornada de trabalho do tempo despendido pelos trabalhadores no trajeto residência-trabalho-residência. Essa supressão, que ocorreu a partir da Lei n.º 13.467, de 2017, a “reforma trabalhista”, situa-se em um contexto de sistemáticos ataques à regulamentação da duração do trabalho no país, que vêm ocorrendo desde os anos 1990, alterações que buscam promover a desconstrução da rede de proteção jurídico-trabalhista como forma de viabilizar o aumento da exploração da força de trabalho. A análise sustenta, porém, que a supressão do instituto das horas *in itinere* é cercada por diversas antinomias, inconstitucionalidades e inconveniências, de modo que deve ser combatida. Para isso, o estudo desenvolve-se por meio de uma pesquisa bibliográfica, enquanto estratégia para compreender todo o percurso do tempo de percurso, desde a sua introdução até a sua controversa supressão, e por meio de uma pesquisa jurisprudencial, enquanto estratégia para examinar como a alteração do art. 58, §2º, da CLT foi recepcionada pelo Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. Com isso, após apresentar os fundamentos jurídicos para refutar a supressão do instituto, o artigo conclui que o percurso do tempo de percurso no ordenamento jurídico brasileiro ainda não acabou.

Jorge Vieira

Mestrando em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco (PPGD/UFPE). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Superior de Advocacia Nacional, que é vinculada ao Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (ESA Nacional/CFOAB). Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Membro do Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica (UFPE/CNPq) e do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (USP/CNPq), que integram a Rede Nacional de Grupos de Pesquisas e Extensões em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (RENAPEDTS). Advogado. E-mail: jorgevieiradv@gmail.com

PALAVRAS-CHAVE: hora in itinere; jornada de trabalho; reforma trabalhista.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo investigar la supresión del instituto de las horas in itinere en el ordenamiento jurídico brasileño, instituto encargado de limitar la duración del trabajo debido a la integración en la jornada laboral del tiempo que los trabajadores pasan en la ruta residencia-trabajo-residencia. Esta supresión, ocurrida a partir de la Ley n.º 13.467, de 2017, la “reforma laboral”, se sitúa en un contexto de ataques sistemáticos a la regulación de la duración de trabajo en el país, que se vienen dando desde la década de 1990, cambios que buscan promover la deconstrucción de la red de protección jurídico-laboral como una forma de posibilitar el aumento de la explotación de la fuerza de trabajo. El análisis sostiene, sin embargo, que la supresión del instituto de las horas in itinere está rodeada de diversas antinomias, inconstitucionalidades y inconveniencias, por lo que hay que oponerse a ella. En vista de esto, el estudio se desarrolla a través de una investigación bibliográfica, como estrategia para comprender todo el recorrido del tiempo de viaje, desde su introducción hasta su polémica supresión, y a través de una investigación jurisprudencial, como estrategia para examinar cómo la modificación del artículo 58, párrafo 2, de la CLT fue recibido por el Tribunal Regional del Trabajo de la Sexta Región. Con esto, después de presentar los fundamentos legales para refutar la supresión del instituto, el artículo concluye que el recorrido del tiempo de viaje en el ordenamiento jurídico brasileño no ha terminado.

PALABRAS CLAVE: hora in itinere; jornada laboral; reforma laboral.

1 INTRODUÇÃO

No rastro do pensamento marxista, é correto afirmar que existem duas espécies de tempo de trabalho no modelo capitalista de produção: o tempo de trabalho socialmente necessário, aquele equivalente à produção de um valor de uso, e o tempo excedente ou de mais-trabalho, aquele dedicado à exploração da força de trabalho para além do socialmente necessário e do qual se extrai a mais-valia responsável por valorizar o valor de uma mercadoria (Marx, 2023). Essa distinção, porém, não apenas revela as espécies de tempo de trabalho, mas escancara a importância do tempo para o sistema do capital, um sistema de relações de domínio e de exploração do homem pelo próprio homem, evidenciando, então, a busca pela apropriação de tempo excedente como a principal diretriz do capitalismo. Como forma de ocultar isso, o capital engendrou, por

meio da doutrina jurídico-trabalhista clássica, outras espécies de tempo de trabalho que mascaram a existência de um tempo que é roubado da classe trabalhadora: o tempo de serviço efetivo, o tempo à disposição do empregador, o tempo de intervalo e, finalmente, o tempo de percurso, que também é chamado de tempo de deslocamento ou tempo *in itinere*.

No ordenamento jurídico brasileiro, o percurso do tempo de percurso iniciou-se com a construção do instituto das horas *in itinere*, em 1943, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, quando apenas algumas categorias de trabalhadores, como a categoria dos ferroviários e a dos mineiros, poderiam gozar da integração do tempo de deslocamento à jornada de trabalho. Na década de 1970, entretanto, a Justiça do Trabalho passou a ampliar essa possibilidade a todos os trabalhadores, desde que observados certos requisitos, o que resultou na edição, em 1978, de uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula n.º 90) e na sua incorporação, em 2001, à legislação trabalhista (art. 58, §2º, da CLT).

A relevância do debate que este artigo busca promover decorre da controversa supressão do instituto das horas *in itinere*, que se deu a partir da Lei n.º 13.467, de 2017, a “reforma trabalhista”, marca do Governo Temer, responsável pelo aprofundamento da agenda neoliberal no país por meio da espoliação de direitos sociais em prol da ordem econômica. A supressão do instituto, porém, é cercada por antinomias, inconstitucionalidades e inconveniências, de modo que se torna necessário problematizar a alteração legislativa, examinar como a Justiça do Trabalho a recepcionou, adotando a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região como objeto de investigação, e elaborar fundamentos jurídicos para refutar a supressão.

Para isso, este artigo contará com quatro seções: na primeira, intitulada “O instituto das horas *in itinere* entra em cena”, será apresentada a evolução do tempo de percurso no Direito brasileiro; na segunda, intitulada “O instituto das horas *in itinere*, aparentemente, sai de cena”, será apresentado o cenário da Lei n.º 13.467 e da controversa supressão do instituto; na terceira, intitulada “Impactos da supressão no Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região”, serão apresentados os resultados da pesquisa empírica realizada pelo autor na jurisprudência do Sexto Regional; na quarta, intitulada “O instituto das horas *in itinere* saiu mesmo de cena?”, serão apresentados alguns fundamentos jurídicos para refutar a supressão, demonstrando, com isso, que o percurso do tempo de percurso no ordenamento jurídico brasileiro ainda não acabou.

2 O INSTITUTO DAS HORAS *IN ITINERE* ENTRA EM CENA

No contexto das grandes cidades, onde trabalhadores perdem boa parte do dia no trânsito para ir e voltar do trabalho, pode parecer utópico imaginar que o tempo despendido nesse trajeto possa fazer parte da jornada de trabalho e ser remunerado. Essa imaginação, talvez, deixe de parecer utópica quando observada a lição de José Montenegro Baca, jurista peruano, que, ao participar do Congresso Internacional de Direito do Trabalho, realizado na cidade de Fortaleza, em 1979, defendeu a integração do tempo de percurso à jornada, uma vez que se um trabalhador precisa sair de casa horas antes de sua efetiva ocupação no posto de trabalho, abdica desse tempo tão somente pelo dever de trabalhar, e não porque quer, afinal, está diante de uma relação de subordinação (Baca, 1979). De todo modo, parecendo uma imaginação utópica ou não, o fato é que o Direito brasileiro, em certos casos, permite que o tempo de percurso integre a jornada de trabalho, tanto de trabalhadores urbanos quanto de trabalhadores rurais. Trata-se do instituto das horas *in itinere*, cuja evolução será apresentada nesta seção.

Inicialmente, ressalta-se que os direitos sociais trabalhistas resultam da luta da classe trabalhadora em busca de melhores condições de vida e de trabalho, de modo que nunca foram, não são e nunca serão benevolências do capital, tendo em vista que “a burguesia jamais abriu mão de privilégios por sentimentos de fraternidade ou amor ao próximo” (Andrade, 2022, p. 35). Sendo assim, o desenvolvimento dos direitos trabalhistas no Brasil coincide com a formação e a evolução do movimento operário no país, uma vez que desde a última década do século XIX, sob influências de ideais anarquistas e comunistas, já se observava a resistência da classe trabalhadora às péssimas condições de vida e de trabalho que eram comuns à época, formando, então, uma resistência ao próprio modelo de organização social capitalista.

É a partir dessa perspectiva que deve ser compreendido o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, durante a ditadura varguista, afinal, Getúlio Vargas não foi o “pai dos pobres”. Na verdade, ele apenas buscou coibir a força da luta da classe trabalhadora, a qual já havia conquistado, por exemplo, a limitação de uma idade mínima (doze anos) para poder trabalhar (Decreto n.º 1.313/1891); a indenização ao trabalhador em caso de acidentes de trabalho (Decreto n.º 3.724/1919); o direito a férias (Decreto n.º 4.982/1925); a redução da jornada de trabalho para oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais (Decreto n.º 21.417/1932); o direito a um salário-mínimo (Lei n.º 185/1936, Decreto-Lei n.º 399/1938 e Decreto-Lei n.º 2162/1940). Inclusive, com a publicação da CLT, Getúlio Vargas estava apenas seguindo uma tendência mundial de garantia de direitos sociais como forma de conter ameaças

revolucionárias e, sobretudo, como forma de conter o avanço do comunismo no país.

De todo modo, foi com a Consolidação das Leis do Trabalho que surgiu o instituto das horas *in itinere* no Direito brasileiro, restrito, inicialmente, a certas categorias de trabalhadores, como a dos ferroviários e a dos mineiros. Em seu art. 238, §3º, a CLT estabeleceu que no caso das turmas de conservação da via permanente, “o tempo efetivo do trabalho será contado desde a hora da saída da casa da turma até a hora em que cessar o serviço em qualquer ponto compreendido dentro dos limites da respectiva turma” (Brasil, 1943), além de estabelecer, no mesmo dispositivo, que “quando o empregado trabalhar fora dos limites da sua turma, ser-lhe-á também computado como de trabalho efetivo o tempo gasto no percurso da volta a esses limites” (Brasil, 1943). O trabalho em minas de subsolo também foi consagrado pela CLT, sem esquecer, por certo, da importância da luta da categoria dos mineiros pela conquista de direitos trabalhistas, “uma das mais penosas, vinda de longo tempo. Sem ter reconhecido os seus direitos, sem as mínimas condições de trabalho, expostos às inúmeras enfermidades decorrentes do trabalho insalubre e pela má alimentação, os mineiros travaram uma árdua batalha” (Konrad, 2012, p. 165). Em seu art. 294, a CLT estabeleceu que “o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário” (Brasil, 1943). Constata-se, portanto, que o instituto das horas *in itinere* não surgiu como um direito comum a todos os trabalhadores, mas, sim, restrito a certas categorias.

Ocorre que integrar o tempo de percurso à jornada significa promover uma limitação na duração do trabalho, isto é, promover uma limitação na exploração da força de trabalho, de modo que o capital sempre buscou formas de desregulamentar a jornada, promovendo, inclusive, retaliações às conquistas obtidas pela classe trabalhadora. Em setembro de 1943, por exemplo, o Consórcio Administrador de Empresas de Mineração (CADEM) solicitou uma revisão da CLT ao Governo Federal, o que não foi atendido, resultando, como forma de represália, na demissão, de uma só leva e no mesmo dia em que a Consolidação entrou em vigor, 10.11.1943, de trezentos trabalhadores, sem qualquer aviso prévio e sem qualquer indenização (Speranza, 2012, p. 133). A Companhia Carbonífera Minas do Butiá, por sua vez, em seu balanço orçamentário daquele mesmo ano, responsabilizou a CLT pelo decréscimo da produção nos meses de novembro e dezembro, alegando que o principal motivo para a queda teria sido a redução da jornada dos mineiros de oito para seis horas, com a inclusão do tempo de percurso nesse período (Speranza, 2012, p. 132-133). Percebe-se, com isso, que, na realidade, “nunca houve de fato uma concessão do capital ao trabalho e as forças do capital sempre se mantiveram vigilantes para que avanços eventualmente ocorridos na legislação, na doutrina e na jurisprudência fossem

imediatamente contidos” (Souto Maior, 2017, p. 699). De todo modo, o fato é que se iniciou, em 1943, o percurso do tempo de percurso no Brasil.

No entanto, foi a partir da atuação do Judiciário, nos anos 1970, que ocorreu a ampliação do instituto das horas *in itinere*, tanto em relação a quem dele poderia usufruir quanto em relação à extensão do percurso que seria acobertado pelo tempo de percurso. Isso porque a Justiça do Trabalho passou a entender que o tempo despendido no trajeto residência-trabalho-residência também deveria integrar a jornada de trabalho. Contudo, para usufruir dessa garantia, era preciso que o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, devendo o empregador fornecer a condução de seus empregados. No julgamento do Recurso de Revista n.º 3475/77, por exemplo, de relatoria do Ministro Orlando Coutinho, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que “como tempo à disposição do empregador e, portanto, remunerado, deve ser tido aquele que o empregado é transportado pela empresa ao local de trabalho, de difícil acesso pelos meios normais de transporte” (Brasil, 1977). Já no Recurso de Revista n.º 4378/77, de relatoria do Ministro Carlos Coqueijo Torreão da Costa, o TST entendeu que “quando o transporte dos empregados é feito pela empresa [...] por longínquo e de difícil acesso o local da prestação, o tempo nele despendido é de serviço efetivo, pois os trabalhadores ficam à disposição do empregador” (Brasil, 1978).

Como resultado da evolução da jurisprudência, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou, em 26.09.1978, a edição da Súmula n.º 90, consagrando que “o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local do trabalho e no seu retorno, é computável na jornada de trabalho” (Brasil, 2023, p. 32). Observa-se, porém, que o verbete deixou de incluir os requisitos para integração do tempo de percurso à jornada, razão pela qual ocorreu, em 10.11.1978, uma alteração em seu texto para incluí-los, passando a estabelecer que “o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho” (Brasil, 2023, p. 32).

Evidentemente, a complexidade das relações sociais de trabalho tornou necessário o enfrentamento de uma série de questões quanto à aplicabilidade do instituto das horas *in itinere*, resultando na edição de novas súmulas e orientações jurisprudenciais do TST. Nesse cenário, foi editada a Súmula n.º 320, estabelecendo que “o fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas *in itinere*” (Brasil, 2023, p. 103). A Súmula n.º 324, por sua vez, estabeleceu que “a mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*” (Brasil, 2023, p. 104). Já a Súmula n.º 325 estabeleceu que

“se houver transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público” (Brasil, 2023, p. 104). Em paralelo, a Súmula n.º 429 estabeleceu que “considera-se à disposição do empregador [...] o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários” (Brasil, 2023, 149). Enquanto isso, a Orientação Jurisprudencial n.º 50 da SBDI-I tratou da incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada e os horários do transporte público, estabelecendo que no caso incompatibilidade entre os horários, seria aplicável a Súmula n.º 90 (Brasil, 2023, p. 178). A OJ n.º 236 da SBDI-I, por fim, estabeleceu que “considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo” (Brasil, 2023, p. 221). Com a edição de tantas normas, o TST, em 2005, buscando sistematizá-las, realizou mais uma alteração na Súmula n.º 90:

SUM-90 HORAS “IN ITINERE”. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas n.ºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais n.ºs 50 e 236 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho (ex-Súmula n.º 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978).

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas “*in itinere*” (ex-OJ n.º 50 da SBDI-I - inserida em 01.02.1995).

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “*in itinere*” (ex-Súmula n.º 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993).

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas “*in itinere*” remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público (ex-Súmula n.º 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993).

V - Considerando que as horas “*in itinere*” são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo (ex-OJ n.º 236 da SBDI-I - inserida em 20.06.2001).

Em 1991, a Lei n.º 8.213, dispondo sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, legitimou o instituto das horas *in itinere* e também passou a tutelar

o tempo de percurso, considerando como acidente de trabalho equiparado o acidente sofrido “no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado” (Brasil, 1991).

Em 2001, por meio da Lei n.º 10.243, o entendimento fixado pelo TST foi incorporado à CLT a partir da inserção do §2º ao art. 58. Esse dispositivo, reproduzindo o que foi desenhado na jurisprudência, estabelecia que o tempo despendido no trajeto residência-trabalho-residência não seria integrado à jornada, exceto quando o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público, devendo o empregador fornecer a condução de seus empregados.

Quanto ao conceito de “local de difícil acesso”, consolidou-se a presunção de ser aquele situado em regiões fora do perímetro urbano, fazendo com que o cômputo das horas *in itinere* fosse mais comum para trabalhadores cujo local de trabalho estivesse situado em área rural. No entanto, por ser uma presunção relativa, admitia-se prova em contrário, passando a ser um ônus do empregado demonstrar que o local de trabalho situado em perímetro urbano era um local de difícil acesso, enquanto ao empregador recaía o ônus de demonstrar que o local de trabalho situado em área rural era um local de fácil acesso.

Além disso, não se enquadrava transporte alternativo e/ou complementar, como vans, no conceito de transporte público, pois são “formas clandestinas de condução de pessoas, mesmo porque estas, de algum modo e em algum momento, seriam insuficientes e intermitentes a ponto de não dar a necessária confiança aos seus usuários” (Martinez, 2019, p. 689).

Em 2006, a Lei Complementar n.º 123 instituiu a possibilidade, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, de fixação de um tempo médio a ser despendido pelo trabalhador no percurso residência-trabalho-residência, com a inserção do §3º ao art. 58 da CLT. Quanto a isso, “nota-se que a lei não concedeu à negociação coletiva o poder de suprimir as horas itinerantes e nem lhes eliminar a natureza salarial. Apenas lhe permitiu fixar o montante médio estimado de horas *in itinere*” (Delgado, 2019, p. 1036).

Entretanto, se o capital não ficou satisfeito com a criação do instituto das horas *in itinere* em 1943, quando apenas certas categorias dele usufruíam, agora, com a ampliação a todos os trabalhadores, não seria diferente, afinal, como já foi dito, integrar o tempo de deslocamento à jornada de trabalho implica redução do tempo de exploração de mais-trabalho, razão pela qual, em 2017, a Lei n.º 13.467 alterou a regulamentação das horas *in itinere*, passando a estabelecer que o tempo de percurso não deve ser integrado à jornada.

3 O INSTITUTO DAS HORAS *IN ITINERE*, APARENTEMENTE, SAI DE CENA

Refletir acerca da supressão do tempo de percurso exige uma caminhada um pouco mais extensa do que a simples análise que, em geral, fazem os diversos manuais de Direito do Trabalho, que se limitam, muitas vezes, a reproduzir que a Lei n.º 13.467 alterou o art. 58, §2º, da CLT e, com isso, o instituto das horas *in itinere* deixou de existir no Brasil. Na verdade, para uma maior compreensão acerca da suposta supressão do instituto, torna-se necessário analisar, ainda que brevemente, o cenário histórico-mundial do qual resultou a “reforma trabalhista” e a conjuntura nacional que possibilitou a sua promulgação, o que será feito nesta seção.

De início, deve-se relembrar o modelo de Estado que ascendeu na Europa ocidental após a Segunda Guerra Mundial, o *Welfare State*, com influência da teoria de John Maynard Keynes, um modelo caracterizado pela intervenção estatal tanto na vida econômica quanto na vida social, rompendo, então, com o liberalismo clássico e o *laissez-faire* para garantir, dentre outras coisas, direitos sociais. Contudo, longe de ser uma dádiva da burguesia, isso ocorreu em razão das ameaças que as lutas coletivas de caracteres socialistas e anarquistas, que já ocorriam desde o início do século XIX, provocavam ao capitalismo, além das ameaças provocadas pela expansão do socialismo real no leste europeu (Andrade, 2022, p. 270) e além das crises cíclicas do próprio capital, como a de 1929, que resultou no New Deal e nas ideias keynesianas.

Com a crise estrutural do capital que se iniciou nos anos 1970, porém, o mundo ocidental presenciou a ascensão do neoliberalismo, um novo *modus operandi* do capitalismo que busca revisitar os princípios basilares do liberalismo clássico, como a soberania absoluta do mercado e a mínima intervenção estatal na vida econômica e social, para romper com as garantias sociais até então conquistadas, objetivando, inclusive, a desconstrução da rede de proteção jurídico-trabalhista. Embora revise esses princípios basilares do liberalismo clássico, o neoliberalismo é uma novidade do capitalismo, tendo em vista que a implementação de medidas que busquem reduzir o poder estatal deve ocorrer através do próprio Estado, o qual passa a exercer, por isso, um papel ainda mais importante para a reprodução do capital. Diante da crise político-econômica da União Soviética que resultou na dissolução do bloco socialista, em 1991, esse novo *modus operandi* tornou-se hegemônico. Sobre isso, destaca-se a lição de Ricardo Antunes:

Como consequência do fim do chamado “bloco socialista”, os países capitalistas centrais vêm rebaixando brutalmente os direitos e as conquistas sociais dos trabalhadores, dada a “inexistência”, segundo

o capital, do perigo socialista hoje. [...] Com a enorme expansão do neoliberalismo a partir de fins de 70 e a consequente crise do welfare state, deu-se um processo de regressão da própria socialdemocracia, que passou a atuar de maneira muito próxima da agenda neoliberal. O Neoliberalismo passou a ditar o ideário e o programa a serem implementados pelos países capitalistas, inicialmente no centro e logo depois nos países subordinados, contemplando reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do estado, políticas fiscais e monetárias, sintonizadas com os organismos mundiais de hegemonia do capital como Fundo Monetário Internacional (Antunes, 2000, p. 40).

Adentrando no cenário brasileiro, o Governo Collor foi responsável por recepcionar o neoliberalismo no país, enquanto o Governo FHC promoveu a sua consolidação através de reformas incentivadas pelo Fundo Monetário Internacional, como a reforma administrativa, a reforma patrimonial do Estado e a reforma previdenciária. Nos anos seguintes, embora o Governo Lula e o Governo Dilma tenham sido responsáveis pela criação de diversas políticas públicas de inclusão social, isso somente se concretizou em razão de uma conciliação com os interesses das classes dominantes, de modo que o pensamento neoliberal continuou se expandindo no país, afinal, “o neoliberalismo vem se efetivando por meio de um movimento pendular, quer via governos neoliberais “puros”, quer pela ação de governos mais próximos ao social-liberalismo” (Antunes, 2020, p. 289). A partir de 2016, porém, uma ruptura na ordem democrática brasileira potencializou o aprofundamento desse novo *modus operandi* do capital.

Após perder o apoio das classes dominantes, Dilma Rousseff foi vítima de um golpe que resultou em seu *impeachment*, levando Michel Temer, o seu vice, à presidência. Em seu governo, Temer foi responsável pelo aprofundamento – em sua mais pura forma – da agenda neoliberal no país, com a aprovação, por exemplo, da PEC n.º 55/16, no Senado Federal, e da PEC n.º 241/16, na Câmara dos Deputados, conhecidas como “PEC do teto dos gastos públicos”, congelando, durante duas décadas, os investimentos públicos nos setores sociais, “uma ofensiva conservadora de retirada de direitos sociais, tendo como alvo prioritário o projeto constituinte de 1988, que exige a intervenção do Estado para a redução das severas desigualdades sociais e econômicas, necessária para uma economia verdadeiramente soberana” (Mariano, 2017, p. 279). Foram aprovadas, também, a terceirização irrestrita (Lei n.º 13.429, de 2017) e a “reforma trabalhista” (Lei n.º 13.467, de 2017). Quanto à “reforma trabalhista”, destaca-se a lição de Hugo Cavalcanti Melo Filho:

No Brasil, a consumada reforma trabalhista foi fiel à lógica do sistema do lucro e da acumulação de riquezas. O propósito supostamente reformista, por dezenas de alterações promovidas em dispositivos da CLT, foi reduzir drasticamente o custo do valor-trabalho, mediante a extrema precarização deste em todas as dimensões possíveis, tudo em resposta às necessidades do capital de ampliação de seus ganhos com base na potencialização do labor humano como mercadoria. É possível extrair das alterações promovidas no texto da CLT que as mudanças possuem um único vetor, qual seja, o da redução de direitos e garantias dos trabalhadores, tendo como natural contrapartida o aumento exponencial do poder conferido aos donos dos meios de produção. A denominada “Reforma Trabalhista” revela sete eixos principais: ampliação das possibilidades de terceirização de mão de obra, em qualquer atividade empresarial; prevalência do negociado (*in pejus*) sobre o legislado; alteração das normas sobre trabalho a tempo parcial; a autorização de dispensa massiva de trabalhadores; a flexibilização máxima quanto à jornada de trabalho, com ampliação da jornada e das possibilidades de compensação, redução de intervalo intrajornada, instituição do contrato de trabalho intermitente; o enfraquecimento dos sindicatos, especialmente com a extinção do imposto sindical; a redução da relevância institucional da Justiça do Trabalho, com a criação de obstáculos ao exercício do direito de ação (Melo Filho, 2020, p. 102).

Logo, a promulgação da Lei n.º 13.467/2017 não foi uma medida em prol de melhores condições aos trabalhadores, tal como preconiza o caput do art. 7º da Constituição. Na verdade, “o objetivo perfilado pelo governo de Michel Temer, no universo das relações de trabalho, é corroer a CLT e cumprir a “exigência” do empresariado[...] cujo objetivo não é outro senão implantar a sociedade da precarização total do trabalho no Brasil” (Antunes, 2020, p. 291). Esse objetivo, inclusive, encontrou solo fértil em um país atravessado por séculos de escravidão institucionalizada, de modo que “a facilidade com que a destruição de direitos sociais trabalhistas duramente conquistados é realizada guarda, portanto, íntima relação com uma cultura que reconhece o emprego como ato de favor do empregador” (Severo, 2019, p. 188).

Em relação à duração do trabalho, a Lei n.º 13.467 “tem buscado restringir a noção de jornada de trabalho, de modo a diminuir a inserção, em seu interior, de tempos tidos, classicamente, como à disposição em face do empregador” (Delgado, 2019, p. 1030), o que descortina, por certo, a destruição da proteção ao tempo de trabalho que está em curso no país. Sobre isso, destaca-se a lição de Grijalbo Fernandes Coutinho:

Somente quanto à jornada de trabalho, a Lei nº 13.467/2017, promoveu vários retrocessos: i) ausência de cômputo de parte do tempo em que o trabalhador permanece nas dependências da empresa empregadora (art. 4º, § 2º); ii) fim das horas in itinere (art. 58, § 2º); iii) elevação da jornada do contrato a tempo parcial, de 25 para 36 horas semanais (art. 58-A); iv) chancela à realização de horas extras nos contratos a tempo parcial (art. 58, § 4); v) compensação da jornada extraordinária para além do limite semanal (art. 58, § 5º); vi) contratação de horas extras por acordo individual de trabalho (art. 59); vii) expansão do denominado “banco de horas” para também autorizá-lo por acordo individual de trabalho (art. 59, § 5º); viii) compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito (art. 59, § 6º); ix) estabelecimento da jornada de 12 h x 36 h, mediante acordo individual de trabalho (art. 59-A), sem descanso semanal remunerado ou gozo de feriado (art. 59-A, parágrafo único) e com simples indenização do intervalo intrajornada (art. 59-A); x) ainda que horas extras habituais sejam realizadas para além do acordo de prorrogação e compensação ou do estabelecido em banco de horas, estes modos de legitimação de falta de pagamento de horas suplementares restam intactos (art. 59-B); x) dispensa de licença prévia para a prestação da jornada de 12 h x 36 h (art. 60, parágrafo único); xi) o excesso de jornada pode ser exigido independentemente de previsão em norma coletiva (art. 61, § 1º); xii) empregados do teletrabalho não fazem jus ao recebimento de horas extras (art. 62, III); xiii) estímulo à não concessão do intervalo, com a sua simples indenização (art. 71, § 4º); xiv) mesmo comparecendo regularmente à empresa, o empregado continua vinculado ao teletrabalho e sem direito à percepção de horas extras (art. -B); xv) criação da figura do contrato intermitente (art. 443), quando o empregado trabalhará de acordo com os interesses da empresa, recebendo somente pelas horas trabalhadas, podendo auferir salário inferior ao mínimo legal, incluindo o denominado “salário zero” ao final do mês, sem cômputo do tempo de serviço à disposição da empregadora, com todas as parcelas salariais e rescisórias extremamente mitigadas (art. 443, § 3º, art. 452-A e art. 452-A, §§ 1º-6º); xvi) prevalência do negociado sobre o legislado em torno da jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, limitado a 30 minutos, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (art. 611-A, I, II, III, VIII, X, XI e XIII) (Coutinho, 2021, p. 523).

É a partir de tudo isso que deve ser analisada a alteração do art. 58, §2º, da CLT. Anteriormente, conforme a redação dada pela Lei n.º 10.243, de 2001, inspirada na Súmula n.º 90 do TST, o dispositivo estabelecia que o tempo despendido no trajeto

residência-trabalho-resistência, “por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução” (Brasil, 2001). Assim, embora o tempo de percurso seja um tempo de trabalho, nota-se que a possibilidade de sua integração à jornada era uma exceção à regra geral. Agora, com a redação dada pela Lei n.º 13.467, o dispositivo passou a estabelecer que o tempo despendido “até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador” (Brasil, 2017). Percebe-se, na realidade, o trabalho malfeito do legislador, uma vez que a nova redação apenas manteve a regra geral que sempre existiu, não mencionando as hipóteses da exceção sequer para dizer que nem mesmo nesses casos o tempo de percurso integraria a jornada.

Não se deve esquecer, também, da troca da expressão “local de trabalho” por “posto de trabalho”, uma “tentativa de legitimar inclusive o não pagamento do tempo gasto dentro do ambiente de trabalho, até a chegada ao efetivo posto, ou desde a sede da empresa até aquela da tomadora dos serviços” (Severo; Souto Maior, 2017, p. 47). O legislador reformista, portanto, sequer tentou ocultar o seu objetivo de implantar a lógica do trabalho não remunerado no país. Na verdade, a “compreensão de que a jornada de trabalho somente se inicia no instante em que o trabalhador concretiza a efetiva ocupação do posto de trabalho dentro do estabelecimento empresarial [...] conduziria ao absurdo” (Delgado; Delgado, 2017, p. 122).

Apesar disso, o fato é que se consolidou o entendimento de que o instituto das horas *in itinere* foi suprimido do Direito brasileiro. O capital conseguiu, então, aparentemente, destruir uma garantia social que limitava a duração do trabalho e, conseqüentemente, a exploração da classe trabalhadora, obtendo, com isso, permissão para uma superexploração do trabalho. Desse modo, torna-se necessário examinar como a Justiça do Trabalho recepcionou a alteração do art. 58, §2º, adotando, para isso, a jurisprudência do Sexto Regional como objeto de investigação.

4 IMPACTOS DA SUPRESSÃO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO

Ao longo de todo este artigo, discute-se acerca de um instituto que apesar de surgir por meio da legislação, ganhou força, sobretudo, a partir da atuação do Judiciário, de modo que se torna fundamental examinar como a Justiça do Trabalho reagiu à sua suposta supressão.

Ressalta-se, de início, que todos os dados que serão apresentados nesta seção foram coletados pelo autor durante o desenvolvimento de sua pesquisa junto ao Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica (UFPE/CNPq), na qual buscou verificar como o Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região recepcionou a alteração do art. 58, §2º, da CLT. Por meio de uma análise quali quantitativa em cem decisões de recursos ordinários proferidas entre 11.11.2017, início da vigência da “reforma trabalhista”, e 31.12.2021, o autor deparou-se com um cenário alarmante, revelando-se, inclusive, como a Justiça do Trabalho tem reagido aos ataques orquestrados pelo capital aos direitos sociais trabalhistas. Foram examinadas, então, em igual quantidade de decisões, as quatro turmas que integram o Sexto Regional, adotando como critérios de análise o período de início e de término do contrato de trabalho que ensejou a propositura das demandas judiciais e a norma aplicada em cada caso concreto.

Em análise dos acórdãos proferidos pela Primeira Turma, verificou-se que 88% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado antes da vigência da “reforma trabalhista”, aplicando-se, na totalidade dos casos, a redação do art. 58, §2º, inserida pela Lei n.º 10.243/2001; 8% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato teve início antes da vigência da “reforma” e foi encerrado durante a sua vigência, aplicando-se, na totalidade dos casos, a antiga redação do art. 58, §2º, apenas às situações fáticas que ocorreram até 10.11.2017 e, sem qualquer ressalva, a nova redação atribuída pela Lei n.º 13.467/2017, às situações que ocorreram a partir de 11.11.2017, reconhecendo, portanto, como suprimido do ordenamento o direito às horas *in itinere* a partir dessa data; 4% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado já na vigência da “reforma”, aplicando-se, na totalidade dos casos, sem qualquer ressalva, a nova legislação.

Em análise dos acórdãos proferidos pela Segunda Turma, verificou-se que 64% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado antes da vigência da “reforma trabalhista”, aplicando-se, na totalidade dos casos, a redação do art. 58, §2º, inserida pela Lei n.º 10.243/2001; 36% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato teve início antes da vigência da “reforma” e foi encerrado durante a sua vigência, aplicando-se, em 88,9% dos casos, a antiga redação do art. 58, §2º, apenas às situações fáticas que ocorreram até 10.11.2017 e a nova redação atribuída pela Lei n.º 13.467/2017, às situações que ocorreram a partir de 11.11.2017, reconhecendo, então, como suprimido do ordenamento o direito às horas *in itinere* a partir dessa data – uma única decisão, dentre os 88,9%, apresentou uma ressalva de seu relator quanto ao marco temporal da “reforma trabalhista”¹ – enquanto os 11,1%

1 No julgamento do Recurso Ordinário n.º 43-89.2021.5.06.0233, realizado em 28/10/2021, o desembargador Fábio André de Farias reconheceu que: “[...] ressaltando meu entendimento pessoal de que as inovações das regras

restantes não aplicaram a nova redação do art. 58, §2º, tão somente por força de negociação coletiva; nenhuma das decisões analisadas tratou de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado já na vigência da “reforma”.

Em análise dos acórdãos proferidos pela Terceira Turma, verificou-se que 92% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado antes da vigência da “reforma trabalhista”, aplicando-se, na totalidade dos casos, a redação do art. 58, §2º, inserida pela Lei n.º 10.243/2001; 8% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato teve início antes da vigência da “reforma” e foi encerrado durante a sua vigência, aplicando-se, em 50% dos casos, a antiga redação do art. 58, §2º, apenas às situações fáticas que ocorreram até 10.11.2017 e, sem qualquer ressalva, a nova redação atribuída pela Lei n.º 13.467/2017, às situações que ocorreram a partir de 11.11.2017, reconhecendo como suprimido o direito às horas *in itinere* a partir dessa data, enquanto os 50% restantes não aplicaram a nova redação do art. 58, §2º, por força de negociação coletiva; nenhuma das decisões analisadas tratou de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado já na vigência da “reforma”.

Em análise dos acórdãos proferidos pela Quarta Turma, verificou-se que 80% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado antes da vigência da “reforma trabalhista”, aplicando-se, na totalidade dos casos, a redação do art. 58, §2º, inserida pela Lei n.º 10.243/2001; 20% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato teve início antes da vigência da “reforma” e foi encerrado durante a sua vigência, aplicando-se, na totalidade dos casos, a antiga redação do art. 58, §2º, apenas às situações fáticas que ocorreram até 10.11.2017 e, sem qualquer ressalva, a nova redação atribuída pela Lei n.º 13.467/2017, às situações que ocorreram a partir de 11.11.2017, reconhecendo como suprimido o direito às horas *in itinere* a partir dessa data; nenhuma das decisões analisadas tratou de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado já na vigência da “reforma”.

Em geral, 81% de todas as decisões analisadas trataram de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado antes da vigência da Lei n.º 13.467, sendo correto o entendimento do Sexto Regional em aplicar, para esses casos, a antiga redação do art. 58, §2º. A situação torna-se alarmante, na realidade, ao verificar o cenário dos 19% restantes. Isso porque, nesses casos, houve o reconhecimento da supressão das horas *in itinere* em 89,47% das decisões, enquanto os 10,53% restantes

de direito material apresentadas pela Lei 13.467/17 somente se aplicam às relações jurídicas iniciadas após a sua vigência, adoto o entendimento da maioria desta c. Turma no sentido de que as novas regras se aplicam aos períodos contratuais posteriores ao início de sua vigência, não havendo que se falar em direito adquirido ao regime jurídico trabalhista previsto na lei”.

deixaram de aplicar a nova redação tão somente por força de negociação coletiva. Para piorar a situação, dentre as decisões que reconheceram a supressão, 94,12% não fizeram qualquer ressalva à alteração promovida pela “reforma”.

A partir dos dados coletados, torna-se possível concluir que o Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região tem legitimado a supressão do instituto das horas *in itinere*, ratificando que “o Direito é resultado das correlações de forças econômicas e políticas, estando impregnado, por isso mesmo, da visão de mundo da classe dominante, [...] que se expressa, ainda que veladamente, nos momentos cruciais da interpretação e aplicação das normas” (Severo; Souto Maior, 2020, p. 2776). Na verdade, isentando-se de fazer qualquer ressalva à alteração legislativa na quase totalidade das decisões analisadas, como uma eventual arguição de inconstitucionalidade ou de inconveniência, o Sexto Regional adota uma postura que favorece os ataques orquestrados pelo capital aos direitos sociais, revelando-se, então, o papel que o Estado exerce em todo esse processo, além de escancarar a falácia do discurso que considera a Justiça do Trabalho enquanto agente pacificador do confronto entre capital e trabalho. Nesse contexto, destaca-se a lição de Grijalbo Fernandes Coutinho:

Os trabalhadores que buscam a reparação de seus direitos pela via judicial nem sempre conseguem restabelecer as diminutas mas significativas conquistas sociais asseguradas na Constituição de 1988, nos tratados e convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na CLT, nos pactos coletivos e nas normas internas empresariais, considerando que as visões mais ou menos liberais no segmento da magistratura são determinantes para o exame do Direito do Trabalho principiológico com extremo preconceito de classe, redundando, por via de consequência, na rejeição de postulações obreiras juridicamente amparadas (Coutinho, 2021, p. 40-41).

Ocorre que a alteração do art. 58, §2º, da CLT é cercada por diversas antinomias, inconstitucionalidades e inconveniências, razão pela qual torna-se necessário formular os fundamentos jurídicos para refutar a supressão do instituto, o que será feito na próxima seção.

5 O INSTITUTO DAS HORAS *IN ITINERE* SAIU MESMO DE CENA?

Diante das irregularidades que cercam a supressão do instituto, serão apresentados, neste momento, alguns fundamentos jurídicos para refutar a alteração promovida pela Lei n.º 13.467.

O primeiro fundamento, na verdade, já foi apresentado anteriormente. Quando o legislador reformista alterou o art. 58, §2º, da CLT, ele manteve uma regra geral que sempre existiu. Até o surgimento da Súmula n.º 90 do TST, o ordenamento jurídico brasileiro não permitia a integração do tempo de percurso a todo e qualquer trabalhador, mas apenas a certas categorias, como a dos ferroviários e a dos mineiros. Foi com a Súmula n.º 90 que essa integração passou a ser possível às demais categorias, mas, ainda assim, desde que cumpridos os requisitos desenhados na própria jurisprudência: local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, devendo o empregador realizar a condução de seus empregados. Não sendo o caso, o tempo de percurso não seria integrado à jornada de trabalho.

Quando a CLT incorporou esse entendimento jurisprudencial por meio da Lei n.º 10.243, em 2001, ela manteve a lógica do verbete: como regra geral, o tempo de percurso não deveria integrar a jornada, tendo como exceção o caso de empregados que trabalhassem em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, devendo a condução ser realizada pelo empregador. Desse modo, quando o legislador reformista alterou o art. 58, §2º, ele “trocou seis por meia dúzia”, não mencionando as hipóteses da exceção sequer para dizer que nem mesmo nesses casos o tempo de percurso integraria a jornada. Sendo assim, como a Súmula n.º 90 não foi revogada, ela é a norma responsável por disciplinar a aplicação das horas *in itinere*.

O segundo fundamento decorre de uma analogia. Ao aprovar a Lei n.º 13.467 em tempo recorde e sem qualquer diálogo com representantes da classe trabalhadora, o legislador manteve as normas especiais que originaram o instituto das horas *in itinere*: os dispositivos que permitem a integração do tempo de percurso à jornada de trabalho dos ferroviários (art. 238, §3º) e dos mineiros (art. 294). Sendo assim, caso seja realizada uma interpretação literal do art. 58, §2º, compreendendo que o tempo de percurso deixou de integrar à jornada de trabalho, haverá um conflito entre normas da própria CLT, prevalecendo a norma especial sobre a norma geral. Ademais, a Lei n.º 8.213, de 1991, segue considerando como acidente de trabalho equiparado o acidente sofrido no trajeto residência-trabalho-residência (art. 21, IV, “d”), evidenciando, então, a permanência da tutela do tempo de percurso no ordenamento jurídico brasileiro.

O terceiro fundamento tem respaldo no art. 2º da CLT, o qual define como empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943), e no art. 4º, §2º, da CLT, introduzido pela Lei n.º 13.467, o qual apresenta um rol de situações que não são consideradas tempo à disposição por decorrerem, na visão do legislador, da própria escolha do trabalhador.

Diante disso, ressalta-se que o empregador é quem escolhe onde desenvolverá as suas atividades, “por questões que obviamente se referem à economia e à organização do ambiente empresarial. Ao optar por essa redução de custos ou facilitação da produção, o empregador [...] assume o risco do resultado lesivo que impinge ao trabalhador” (Severo; Souto Maior, 2017, p. 48). Logo, se o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público, é ônus do empregador lidar com as consequências de suas escolhas, e não do empregado, uma vez que o tempo de percurso não é um tempo despendido para execução de uma atividade particular. Isso, inclusive, “deve ter como consequência não apenas o ressarcimento das horas à disposição como também o pagamento de indenização pelo prejuízo à própria existência, ao lazer, ao descanso, ao convívio familiar” (Severo; Souto Maior, 2017, p. 48).

Além disso, após uma interpretação literal do art. 4º, nota-se que o legislador reformista, “ao não excluir o tempo gasto com transporte em seu parágrafo 2º, está reconhecendo que o período de deslocamento integra o contrato de trabalho e deve ser considerado como à disposição do empregador, conforme diz o seu caput” (Janon; Garcia, 2018, p. 3).

O quarto fundamento é específico para trabalhadores rurais. De acordo com o art. 7º, “b”, da CLT, os dispositivos celetistas, salvo quando expressamente determinado em contrário, não se aplicam à relação de trabalho rural, a qual é regulada pela Lei n.º 5.889, de 1973. Essa legislação, desde 1974, foi disciplinada pelo Decreto n.º 73.626, o qual trazia, em seu art. 4º, um rol taxativo de quais dispositivos da CLT seriam aplicados às relações de trabalho rural, não sendo previsto o art. 58, §2º, de modo que o direito às horas *in itinere* encontrava respaldo, na verdade, na Súmula n.º 90 do TST. Assim, qualquer alteração no art. 58, §2º, não se aplicaria aos trabalhadores rurais. Em 2021, entretanto, o Decreto n.º 10.854, conhecido como “Marco Regulatório Trabalhista Infralegal”, revogou o Decreto n.º 73.626, alterando, então, a regulamentação do trabalho rural no país. Apesar disso, o novo Decreto deixou de estabelecer os dispositivos celetistas que seriam aplicados a esses trabalhadores. Com isso, como continua sem existir qualquer regra que determine a aplicação do art. 58, §2º, aos trabalhadores rurais, a norma que disciplina a aplicação das horas *in itinere* continua sendo a Súmula n.º 90 do TST.

O quinto fundamento decorre da inaplicabilidade da alteração do art. 58, §2º, aos contratos de trabalho que já estavam em curso no início da vigência da Lei n.º 13.467. Nesse caso, deve-se destacar o princípio da segurança jurídica, previsto no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal de 1988, que consagra a irretroatividade da lei enquanto garantia da inviolabilidade do direito adquirido, do ato jurídico perfeito e da coisa julgada. Nesse mesmo sentido, destaca-se o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho com o advento da Lei n.º 12.740, de 2012, responsável pela alteração da base

de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários. Na ocasião, o TST editou a Súmula n.º 191 para restringir a incidência da alteração aos contratos firmados a partir de sua vigência, não atingindo, portanto, as relações contratuais iniciadas em período anterior, de modo que o mesmo entendimento deve ser adotado para a “reforma trabalhista”. Apesar disso, conforme o recente julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos n.º 23, que buscou regulamentar a aplicação temporal da Lei n.º 13.467, o TST entendeu, por maioria dos votos, que as alterações promovidas pela “reforma” afetam, sim, os contratos firmados antes da sua vigência, desrespeitando, então, a ordem constitucional.

O sexto fundamento decorre da violação aos princípios da progressividade e da não-regressividade dos direitos sociais, preconizados no caput do art. 7º da Carta Magna, que determinam a necessidade de se coibir a aplicação de normas que representem um regresso de conquistas da classe trabalhadora, pois “não podem ser destruídas, anuladas ou combalidas, por se cuidarem de avanços da humanidade, e não de dádivas estatais que pudessem ser retiradas segundo opiniões de momento ou eventuais maiorias parlamentares” (Rocha, 2001, p. 59). Esses princípios, por certo, não foram respeitados pelo legislador quando alterou o art. 58, §2º. Nesse contexto, destaca-se a lição de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

A flexibilização de inúmeras regras jurídicas concernentes à jornada de trabalho e aos intervalos trabalhistas estimula o elevado crescimento da duração do trabalho, com inevitável prejuízo às diversas dimensões da vida da pessoa humana. Isto é, esse novo direcionamento normativo compromete a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano. Se não bastasse, essa exacerbação da duração do trabalho também compromete o combate ao desemprego, desestimulando a criação de novos postos laborativos pelas entidades empresariais (Delgado; Delgado, 2017, p. 43).

Sendo assim, ao alterar o art. 58, §2º, o legislador “agrediu, sem dúvidas, o princípio do não retrocesso social, segundo o qual o nosso sistema jurídico constitucional é orientado a produzir progressivamente melhorias nas condições sociais dos trabalhadores, e não descensos” (Martinez, 2019, p. 686), razão pela qual a alteração é, por certo, inconstitucional. Na realidade, a Lei n.º 13.467, *in totum*, é inconstitucional, pois, além de ofender aos princípios da progressividade e da não-regressividade social, ofende aos fundamentos e aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (Melo Filho, 2020, p. 103).

O sétimo fundamento, por fim, decorre da influência dos tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, normas de hierarquia supralegal, tornando-se necessária a paralisação da “eficácia das normas internas que lhes sejam contrárias, fazendo prevalecer a normatividade internacional” (Melo Filho, 2020, p. 107), de modo que além do controle de constitucionalidade, deve-se ser realizado, também, o exame da compatibilidade vertical com os tratados internacionais. Nesse contexto, a alteração do art. 58, §2º, da CLT, assim como toda a Lei n.º 13.467, revela uma inconvenção material e formal.

No caso da inconvenção material, deve-se ressaltar que o Estado brasileiro, enquanto signatário de diversos tratados internacionais, assume o compromisso de não promover a regressão de direitos sociais já conquistados, comprometendo-se a melhorar a situação desses direitos. Em diálogo com o sexto fundamento, porém, nota-se que a alteração do art. 58, §2º, da CLT, piorou a condição social da classe trabalhadora, uma vez que buscou eliminar do ordenamento jurídico um instituto que limitava a exploração da força de trabalho.

No caso da inconvenção formal, destaca-se a Convenção n.º 144 da OIT, a qual estabelece a necessidade de “procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do Governo, dos Empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização Internacional do Trabalho” (OIT, 1976), tornando-se necessária, então, a participação da classe trabalhadora no processo de elaboração de legislações trabalhistas, o que não foi respeitado durante a elaboração da Lei n.º 13.467.

Esses, portanto, são alguns fundamentos jurídicos para refutar a supressão do instituto das horas *in itinere*, evidenciando, seguramente, que o percurso do tempo de percurso no ordenamento jurídico brasileiro ainda não acabou.

6 CONCLUSÃO

A controversa supressão do instituto das horas *in itinere*, promovida através da Lei n.º 13.467, de 2017, representa um grave retrocesso social para a classe trabalhadora brasileira, pois a condena a uma exploração ainda maior de sua força de trabalho, tendo em vista que a integração do tempo de percurso à jornada de trabalho limitava a duração do trabalho no país. Essa supressão, porém, cercada por antinomias, inconstitucionalidades e inconvenções, acompanha uma tendência mundial de ataques à rede de proteção jurídico-trabalhista, uma tendência que tem como fator precursor a ascensão do neoliberalismo enquanto novo *modus operandi* do capitalismo e que tem como propósitos o restabelecimento da soberania absoluta do mercado e,

sobretudo, a potencialização da extração de mais-valia, razão pela qual vêm sendo orquestrados os ataques à regulamentação da duração do trabalho.

Apesar das flagrantes antinomias, inconstitucionalidades e inconveniências, a supressão do instituto das horas *in itinere* tem sido legitimada pela Justiça do Trabalho, tendo em vista a pacífica aplicação da nova redação do art. 58, §2º, da CLT, conforme se verificou nos resultados obtidos a partir da pesquisa empírica realizada na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. Essa pacífica aceitação permite constatar, na verdade, o papel que o Estado brasileiro desempenha para a reprodução do capital em tempos neoliberais, isto é, o papel de ser o agente responsável pela implementação de reformas que concretizem os postulados político-econômicos do pensamento neoliberal, seja pela via legislativa, através da criação de legislações que precarizam as relações de trabalho, como a Lei n.º 13.467, seja pela via judicial, através da aplicação e da consequente legitimação de normas que suprimem conquistas já obtidas pela classe trabalhadora, como ocorreu com o direito às horas *in itinere*.

De todo modo, conforme demonstrado neste artigo, o percurso do tempo de percurso no ordenamento jurídico brasileiro ainda não acabou, razão pela qual os juristas compromissados com a defesa dos direitos sociais devem continuar lutando pela reintegração do tempo despendido no trajeto residência-trabalho-residência à jornada de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Teoria Geral do Direito do Trabalho:** explicações científicas do método dialético discursivo e da crítica filosófica da modernidade. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio (org.). **A cidadania negada:** políticas de exclusão na educação e no trabalho. Buenos Aires: CLACSO, 2000, p. 35-48. Disponível em: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/handle/CLACSO/11781>. Acesso em: 25

maio 2024.

BACA, Jose Montenegro. **Anais do Congresso Internacional de Direito do Trabalho**. Fortaleza, 1979.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 maio 2024.

_____. **Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT [...]. Brasília: Presidência da República, [2019]. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 29 maio 2024.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 maio 2024.

_____. **Lei complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte [...]. Brasília: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 29 maio 2024.

_____. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 21 maio 2024.

_____. **Lei n.º 10.243, de 19 de junho de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao §2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, [2001]. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10243.htm. Acesso em: 29 maio 2024.

_____. **Lei n.º 12.740, de 8 de dezembro de 2012.** Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452 [...]. Brasília: Presidência da República, [2012]. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm. Acesso em: 29 maio 2024.

_____. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452 [...]. Brasília: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 maio 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (2. Turma). **Recurso Ordinário n.º 43-89.2021.5.06.0233.** Recurso ordinário da reclamada. Acordo de compensação semanal. Horas extras [...]. Recorrente: FMM Pernambuco Componentes Automotivos LTDA. Recorrido: Jardilene Aniceto de Amorim. Relator: Des. Fábio André de Farias, Recife, 28 de outubro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 30 maio 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Livro de Súmulas, OJs e PNs.** Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2023]. Disponível em: <https://tst.jus.br/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>. Acesso em: 21 maio 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso de Revista n.º 3475/77.** Como tempo à disposição do empregador e, portanto, remunerado [...]. Recorrente: Honório Fernandes Barbosa. Recorrido: Indústria de Celulose Borregaard S/A. Relator: Min. Orlando Coutinho, Brasília, 06 de dezembro de 1977. Disponível em: <https://tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 29 maio 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista n.º 4378/77.** Quando o transporte dos empregados é feito pela empresa [...]. Recorrente: Meri da Silva Antunes e Outro. Recorrido: Rio Grande Companhia de Celulose do Sul - Riocell. Relator: Min. Carlos Coqueijo Torreão da Costa, Brasília, 26 de fevereiro de 1978. Disponível em: <https://tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 29 maio 2024.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Justiça política do capital:** a desconstrução do direito do trabalho por meio de decisões judiciais. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n.º 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

JANON, Renato da Fonseca; GARCIA, Cynthia Gallera. Opinião: Reforma trabalhista não acabou com o direito às horas in itinere. In: **Consultor Jurídico**. [S. l.], 4 dez. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-04/opinio-reforma-trabalhista-nao-acabou-horas-in-itinere/>. Acesso em: 26 maio 2024.

KONRAD, Glaucia Vieira Ramos. Por melhores condições de vida e trabalho: os mineiros rio-grandenses lutando por direitos no estado novo. **Revista Latino-Americana de História**, Porto Alegre, v. 1, n. 3, p. 165-179, 2012. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/rla>. Acesso em: 22 maio 2024.

MARIANO, Cynara Monteiro. Emenda constitucional 95/2016 e o teto dos gastos públicos: Brasil de volta ao estado de exceção econômico e ao capitalismo do desastre. **Revista de Investigações Constitucionais**, v. 4, n. 1, p. 259-281, jan./abr. 2017. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/rinc/article/view/50289>. Acesso em: 31 maio 2024.

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

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2023.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. O papel dos juízes na defesa do Direito do Trabalho: controles de constitucionalidade e de convencionalidade. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica**: Homenagem ao Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, v. 1. São Paulo: LTr, 2020. p. 100-112.

OIT. **Convenção n.º 144, de 1976**. Convenção sobre a Consulta Tripartite. Disponível em: <https://coad.com.br/imagensMat/normas59.pdf>. Acesso em: 29 maio 2024.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. O princípio da dignidade humana e a exclusão social. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 49-67, 2001. Disponível em: <https://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/29/30>. Acesso em: 26 maio 2024.

SEVERO, Valdete Souto. "Reforma" trabalhista e o desafio democrático. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 181-199, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/17>. Acesso em: 16 maio 2024.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Justiça do Trabalho como instrumento de democracia. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 44, p. 2773-2801, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/50494>. Acesso em: 15 maio 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do Direito do Trabalho no Brasil**: Curso de Direito do Trabalho, v. 1, parte II. São Paulo: LTr, 2017.

SPERANZA, Clarice Gontarski. Os mineiros de carvão, seus patrões e as leis sobre trabalho: conflitos e estratégias durante a Segunda Guerra Mundial. **Revista Brasileira de História**, São Paulo, v. 32, n. 64, p. 129-148, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbh/a/tTj8pGKmg4DQ5mxhxqTVL6m/>. Acesso em: 18 maio 2024.

INJUSTIÇA EPISTÊMICA NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO: A PROTEÇÃO DE DADOS DE CRIANÇA E ADOLESCENTES E A RESPONSABILIDADE DAS BIG TECHS DIANTE DA ASSIMETRIA DE PODER DIGITAL

EPISTEMIC INJUSTICE IN THE INFORMATION SOCIETY: THE PROTECTION OF CHILDREN'S AND ADOLESCENTS' DATA AND THE RESPONSIBILITY OF BIG TECHS IN THE FACE OF DIGITAL POWER ASYMMETRY

Flávia Christiane de Alcântara Figueira

RESUMO

O artigo analisa a proteção de dados pessoais de crianças e adolescentes no contexto da sociedade da informação, sob a perspectiva da injustiça epistêmica. A partir da teoria de Miranda Fricker, evidencia-se como esse público, em razão de sua condição peculiar de desenvolvimento, sofre tanto injustiça testemunhal, ao ter sua voz desacreditada, quanto injustiça hermenêutica, diante da ausência de instrumentos adequados para compreender práticas digitais que impactam sua vida cotidiana. O estudo demonstra que a coleta e o tratamento de dados infantojuvenis pelas grandes corporações tecnológicas revelam uma assimetria estrutural de poder, típica do capitalismo de vigilância, que aprofunda desigualdades e compromete a autonomia informacional dos menores. A pesquisa utilizou abordagem qualitativa e exploratória, com análise bibliográfica e documental. Foram examinados referenciais teóricos sobre injustiça epistêmica e direitos digitais, bem como a legislação nacional e internacional aplicável, em especial a Constituição Federal, o Estatuto da Criança e do Adolescente, a Lei Geral de Proteção de Dados, o Regulamento Europeu de Proteção de Dados e o Comentário Geral nº 25 do Comitê dos Direitos da Criança da ONU. Também foram considerados documentos oficiais, enunciados da Autoridade Nacional de Proteção de

Flávia Christiane de Alcântara Figueira

Advogada, Docente da Universidade da Amazônia – UNAMA/PA, Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo UNICURITIBA/PR, Especialista em Direito Processual pela UNINASSAU/PA, Pós-graduação em Direito das Famílias e Sucessões pelo Centro Universitário do Pará – CESUPA/PA e Advocacia no Direito Digital e Proteção de Dados pela EBRADI/SP, Instrutora Convidada da Ópice Blum Academy/SP. <https://www.linkedin.com.br/in/flaviacfigueiras/>

Dados e decisões judiciais recentes, de modo a confrontar a previsão normativa com a realidade prática do ambiente digital. Conclui-se que a efetiva tutela dos direitos digitais infantojuvenis exige não apenas a aplicação formal da legislação, mas também a promoção da justiça epistêmica, assegurando voz, participação e reconhecimento às crianças e adolescentes como sujeitos plenos de direitos no ambiente digital.

PALAVRA-CHAVE: Injustiça epistêmica; Proteção de dados; Crianças e adolescentes; *Big techs*; Sociedade da informação.

ABSTRACT

This article analyzes the protection of children's and adolescents' personal data in the context of the information society from the perspective of epistemic injustice. Drawing on Miranda Fricker's theory, it highlights how this population, due to their unique developmental condition, suffers both testimonial injustice, having their voice discredited, and hermeneutic injustice, given the lack of adequate tools to understand digital practices that impact their daily lives. The study demonstrates that the collection and processing of children's and adolescents' data by large technology corporations reveals a structural asymmetry of power, typical of surveillance capitalism, which deepens inequalities and compromises the informational autonomy of minors. The research used a qualitative and exploratory approach, with bibliographic and documentary analysis. Theoretical frameworks on epistemic injustice and digital rights were examined, as well as applicable national and international legislation, particularly the Federal Constitution, the Statute of Children and Adolescents, the General Data Protection Law, the European Data Protection Regulation, and General Comment No. 25 of the UN Committee on the Rights of the Child. Official documents, statements from the National Data Protection Authority, and recent court decisions were also considered to compare the normative provisions with the practical reality of the digital environment. It is concluded that the effective protection of children's and adolescents' digital rights requires not only the formal application of legislation, but also the promotion of epistemic justice, ensuring voice, participation and recognition of children and adolescents as full subjects of rights in the digital environment.

KEY-WORD: Epistemic injustice; Data protection; Children and adolescents; Big tech; Information society.

SUMARIO: 1. INTRODUÇÃO; 2. INJUSTIÇA EPISTÊMICA E A CONDIÇÃO INFANTOJUVENIL NO AMBIENTE DIGITAL; 3. A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES; 4. RESPONSABILIDADE DAS BIG TECHS NA TUTELA DOS DIREITOS DIGITAIS INFANTOJUVENIS; 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS; 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Não hesite em interromper a comunicação ou alterar o ID on-line dos seus filhos se algo dentro do jogo, ou a maneira como a brincadeira evolui, colocar em risco a segurança, a saúde ou os valores da família.¹

1 INTRODUÇÃO

A consolidação da sociedade da informação trouxe consigo profundas transformações nas formas de sociabilidade, comunicação e produção de conhecimento. O ambiente digital, impulsionado pela lógica do *big data* e pela atuação das grandes corporações de tecnologia, ampliou tanto as oportunidades de acesso quanto os riscos de exclusão e exploração, especialmente para crianças e adolescentes. Esse público, em condição peculiar de desenvolvimento e hipervulnerabilidade, encontra-se na linha de frente dos impactos decorrentes da coleta massiva e do tratamento de dados pessoais, o que evidencia a necessidade de uma reflexão crítica sobre a efetividade das normas de proteção e sobre o papel das plataformas digitais nesse processo.

A teoria da injustiça epistêmica, formulada por Miranda Fricker², oferece um marco analítico fecundo para compreender como a voz e a experiência de crianças e adolescentes são sistematicamente desacreditadas ou invisibilizadas no espaço digital. Essa exclusão manifesta-se tanto no plano testemunhal, quando sua fala é desconsiderada, quanto no hermenêutico, quando lhes faltam instrumentos para interpretar as práticas que os afetam diretamente, como o funcionamento dos algoritmos e a economia de dados. A aplicação dessa categoria ao campo do direito digital permite evidenciar que a proteção de dados não é apenas uma questão técnica ou de privacidade, mas um imperativo de justiça.

Nesse cenário, a legislação brasileira, notadamente a Lei Geral de Proteção de Dados, o Estatuto da Criança e do Adolescente e a própria Constituição Federal, estabelecem diretrizes de tutela reforçada para esse grupo social. Entretanto, persiste um descompasso entre a previsão normativa e a realidade prática, marcado por assimetrias de poder que favorecem as *bigtechs* e reduzem a participação infantojuvenil na construção de seus próprios direitos informacionais. A responsabilidade das plataformas digitais, portanto, deve ser compreendida não apenas em termos jurídicos de reparação civil, mas também como um dever ético e social de enfrentamento das injustiças epistêmicas

1 BORELLI, Alessandra. **Crianças e adolescentes no mundo digital: orientações essenciais para o uso seguro e consciente das novas tecnologias**. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2022, p. 89.

2 FRICKER, Miranda. **Injustiça Epistêmica: poder e ética do saber**. Tradução de Breno R. G. Santos. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2023.

que silenciam vozes e limitam a cidadania digital das novas gerações.

Assim, este artigo busca analisar a relação entre injustiça epistêmica e proteção de dados de crianças e adolescentes, enfatizando a responsabilidade das grandes corporações tecnológicas diante da assimetria de poder digital. Pretende-se demonstrar que a efetividade da tutela infantojuvenil no ambiente virtual exige mais do que normas abstratas, requerendo mecanismos concretos de inclusão epistêmica, transparência algorítmica e participação progressiva desses sujeitos no debate sobre seus direitos fundamentais.

2 INJUSTIÇA EPISTÊMICA E A CONDIÇÃO INFANTOJUVENIL NO AMBIENTE DIGITAL

O conceito de injustiça epistêmica, elaborado por Miranda Fricker³, descreve as situações em que sujeitos são desautorizados ou invisibilizados no processo de produção e circulação do conhecimento. Essa categoria desdobra-se em duas formas: a injustiça testemunhal, quando a palavra de alguém é desacreditada em virtude de preconceitos estruturais, e a injustiça hermenêutica, que ocorre quando um grupo social carece de recursos conceituais para compreender e expressar suas próprias experiências.

A injustiça testemunhal ocorre quando a credibilidade do relato de uma pessoa é diminuída em razão de preconceitos sociais. Esses preconceitos costumam estar ligados a fatores como gênero, raça, classe social ou outras identidades. Para Miranda Fricker⁴, trata-se de uma forma de injustiça que acontece quando o ouvinte atribui menor grau de confiança às palavras do falante em virtude desses vieses.

Esse tipo de injustiça é especialmente grave, pois afeta simultaneamente a possibilidade de alguém ser escutado e o reconhecimento dessa pessoa como um sujeito legítimo de conhecimento.

Fricker⁵ esclarece ainda, que a injustiça testemunhal não se limita a uma falha moral, mas constitui também uma falha epistêmica, já que obstrui a circulação justa e equilibrada do conhecimento dentro de uma sociedade.

A injustiça hermenêutica, por sua vez, diz respeito à exclusão ou marginalização de determinados grupos no processo de construção e interpretação dos significados sociais. Conforme aponta Fricker⁶, ela acontece quando existe uma

3 FRICKER, Miranda. **Injustiça Epistêmica: poder e ética do saber**. Tradução de Breno R. G. Santos. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2023.

4 FRICKER, Miranda. **Injustiça Epistêmica: poder e ética do saber**. Tradução de Breno R. G. Santos. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2023, p. 17.

5 FRICKER, Miranda. **Injustiça Epistêmica: poder e ética do saber**. Tradução de Breno R. G. Santos. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2023, p. 66.

6 FRICKER, Miranda. **Injustiça Epistêmica: poder e ética do saber**. Tradução de Breno R. G. Santos. São Paulo:

lacuna no entendimento coletivo que deixa alguns grupos em desvantagem ao tentarem compreender suas próprias experiências de relevância social.

Outro apontamento importante destacado por Mardegan⁷ está relacionado a definição de poder social, que segundo Fricker “uma capacidade prática, socialmente situada, de controlar as ações de outros, podendo ser exercida de forma ativa ou passiva por agentes sociais específicos ou funcionar de maneira puramente estrutural”. Nessa perspectiva, o poder social influencia diretamente o status que cada indivíduo ocupa na estrutura social, e esse status repercute na definição do grau de credibilidade que lhe é atribuído.

Aplicada ao ambiente digital, a noção de injustiça epistêmica revela a vulnerabilidade peculiar de crianças e adolescentes. A exclusão ou o descrédito de sua voz, aliada à assimetria informacional que caracteriza a relação com as plataformas tecnológicas, intensifica seu silenciamento. Ao mesmo tempo, a ausência de instrumentos cognitivos adequados para interpretar o funcionamento de algoritmos e a lógica da economia de dados coloca esses sujeitos em situação de injustiça hermenêutica permanente⁸.

Nesse sentido, a coleta, o tratamento e a exploração econômica de dados pessoais infantojuvenis, sem mecanismos de participação ou compreensão por parte dos próprios titulares, configuram uma forma contemporânea de exclusão epistêmica.

No texto do *The Lancet*, “*Seen but not heard: children and epistemic injustice*”, observa-se a abordagem quanto a noção da injustiça epistêmica, conforme desenvolvida por Miranda Fricker, aplicada ao contexto infantil, onde as crianças, por sua condição de desenvolvimento, linguagem limitada e posição social subordinada, são frequentemente alvo de injustiça testemunhal, quando sua fala é desacreditada ou minimizada. e de injustiça hermenêutica, quando não há categorias coletivas para interpretar adequadamente sua experiência.

Carel e Györffy¹⁰, demonstram em seu texto que crianças sofrem injustiça

.....
Editora da Universidade de São Paulo, 2023, p. 195

7 MARDEGAN, Alexssandra Muniz. **Injustiça epistêmica: a prova testemunha e o preconceito identitário no julgamento de crimes contra a mulher**. Revista Brasileira de Direito Processual Penal, v. 9, n. 1, 2023. Disponível em: <https://revista.ibraspp.com.br/RBDPP/article/view/788> Acesso em: 11 set. 2025.

8 MOREIRA, Gabrielle Faria; CASTRO, Matheus Santos Ferrer de. **A segurança digital como direito fundamental: uma análise crítica das políticas públicas para crianças e adolescentes**. Revista Caderno Pedagógico, v. 21, n. 7, 2024. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/issue/view/119> Acesso em: 11 set. 2025.

9 CAREL, Havi; GYÖRFFY, Gita. **Seen but not heard: children and epistemic injustice**. *The Lancet*, v. 384, n. 9950, 2014. Disponível em: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)61759-1/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)61759-1/fulltext) Acesso em: 11 set. 2025.

10 CAREL, Havi; GYÖRFFY, Gita. **Seen but not heard: children and epistemic injustice**. *The Lancet*, v. 384, n. 9950, 2014. Disponível em: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)61759-1/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)61759-1/fulltext) Acesso em:

epistêmica quando sua voz é ignorada em contextos de saúde e educação. No plano digital, essa mesma lógica se aplica: quando sua experiência, sua percepção de risco e seu direito de opinar sobre o uso de seus dados são ignorados, perpetua-se um padrão de exclusão.

Assim como no campo da saúde, no contexto digital a criança carece de ferramentas para a compreensão plena, o que significa o compartilhamento de informações pessoais, a forma como os seus dados são tratados pelas plataformas, assim como, quais os riscos decorrentes de publicidade comportamental perfil e vigilância digital.

Esse déficit de compreensão equivale a uma injustiça hermenêutica, pois a sociedade, incluindo as *big techs*, não disponibilizam às crianças um quadro interpretativo acessível para entender os efeitos da coleta e tratamento de seus dados.

Há também um paralelo com a injustiça testemunhal, pois crianças e adolescentes, mesmo quando expressam desconforto ou resistência à exposição de seus dados, dificilmente têm sua voz considerada. O consentimento, quando solicitado, geralmente é obtido dos pais ou responsáveis, e a opinião da criança raramente é valorizada. Isso reduz sua participação como sujeitos de direito e ecoa a crítica do texto: negar credibilidade é negar agência.

A proteção de dados pessoais de crianças e adolescentes deve ser lida não apenas como uma medida de segurança, mas também como um imperativo de justiça epistêmica. Significa reconhecer a criança como agente de conhecimento e sujeito de direitos, criando condições para que sua voz seja ouvida tanto na formulação de políticas públicas quanto na regulação de práticas tecnológicas das *big techs*.

No artigo trazido por Gaudencio e Castilho Júnior¹¹ sobre a (in)efetividade da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD na proteção de dados pessoais de crianças e adolescentes, há de se observar um importante articulação com o conceito de injustiça epistêmica desenvolvido por Miranda Fricker, ao observar que no contexto da proteção de dados, crianças e adolescentes se encontram em posição de hipervulnerabilidade, não apenas pela imaturidade cognitiva, mas porque o ordenamento jurídico, embora preveja instrumentos de defesa, ainda não lhes assegura plenamente condições para compreender, interpretar e resistir ao uso indevido de suas informações pessoais.

Assim, pode-se dizer que há uma forma de injustiça epistêmica estrutural quando a legislação, ao falhar em garantir mecanismos claros e eficazes de proteção,

.....
11 set. 2025.

11 GAUDENCIO, Silvana Zanforlin da Silva; CASTILHO JÚNIOR, Christovam. **A (in)efetividade da legislação na proteção dos dados pessoais de crianças e adolescentes no mundo virtual**. Revista FANORPI de Divulgação Científica, v. 3, n. 8 p. 38-63, 2022. Disponível em: <https://fanorpi.com.br/universitas/index.php/revista/articulo/download/116/111/134> Acesso em: 11 set. 2025.

perpetua a exclusão desses menores do debate sobre seus próprios direitos informacionais. Eles não dispõem de linguagem técnica, instrumentos jurídicos ou mesmo apoio suficiente para interpretar como seus dados estão sendo coletados e tratados.

Essa lacuna hermenêutica os impede de compreender a totalidade das ameaças digitais e reforça sua posição de vulnerabilidade. Portanto, a proteção de dados de crianças e adolescentes não deve ser apenas um problema de segurança ou de privacidade, mas também de justiça epistêmica, assegurando que esse grupo seja reconhecido como participante legítimo na construção do conhecimento sobre seus direitos digitais e na defesa de sua autonomia informacional.

O poder social das plataformas tecnológicas¹² é exercido tanto de forma ativa quanto estrutural. Ativamente, ao manipular interfaces e condicionar consentimentos; estruturalmente, ao definir parâmetros invisíveis de coleta e uso de dados. Nesse arranjo, a voz das crianças e adolescentes é frequentemente considerada irrelevante, pois não atende ao padrão de racionalidade adulta. O resultado é um déficit de credibilidade que caracteriza a injustiça testemunhal, somado à ausência de recursos hermenêuticos acessíveis para que compreendam sua situação.

Reconhecer a proteção de dados de crianças e adolescentes a partir da justiça epistêmica implica mais do que fortalecer regras de privacidade. Significa criar condições de inteligibilidade e participação: linguagem simplificada, mecanismos de escuta, reconhecimento da autonomia progressiva, transparência algorítmica e participação desses sujeitos na formulação de políticas públicas digitais. Sem esses elementos, a proteção jurídica continuará formal, mas ineficaz na prática.

Marina França da Cruz¹³ destaca que, ainda que a imersão precoce ao mundo tecnológico, por crianças e adolescentes, assegure contato e familiaridade com a tecnologia antes mesmo da alfabetização, esses menores, em razão de sua condição peculiar de desenvolvimento, encontram-se em processo de aprendizado sobre as consequências da exposição no ambiente on-line e do compartilhamento de seus dados pessoais. Por essa razão, não lhes pode ser atribuída a responsabilidade de autorizar a divulgação de aspectos íntimos de sua vida, sobretudo quando realizada por terceiros.

12 EVANGELISTA, Rafael de Almeida; GONSALES, Priscila. A platformização da educação no sul global e seus laços com os atores do capitalismo de vigilância. ALVES, Lynn; LOPES, David (Org.). **Educação e plataformas digitais: popularizando saberes, potencialidades e controvérsia**. Salvador: EDUFPA, 2024, p. 17-37.

13 CRUZ, Marina França Cruz. **O enriquecimento de dados de crianças e adolescentes na regulação das plataformas de mídia social: entre a proteção da privacidade e os desafios regulamentares**. 2025. Monografia (Curso de Direito). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/266677/TCC%20- Marina%20Fran%20c3%a7a%20da%20Cruz%20-%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 11 set. 2025.

O dever de cuidado, nesse contexto, recai sobre os responsáveis legais, o Estado e a sociedade.

Isabella Henriques¹⁴ aponta que a presença constante das tecnologias digitais e o crescimento exponencial do fluxo de informações têm acentuado a assimetria de poder no ambiente digital, sobretudo entre indivíduos e as empresas que coletam e exploram seus dados pessoais, em um cenário marcado pelo big data. Essa utilização massiva de dados tem sido conduzida, em grande parte, por grandes corporações de tecnologia, cujo objetivo central é comercial e voltado à geração de lucro. Além disso, esses dados alimentam sistemas de inteligência artificial, contribuindo para ampliar sua eficiência e alcance. Desse modo, configura-se uma nova ordem econômica, identificada por Shoshana Zuboff como capitalismo de vigilância.

Destaca Henriques¹⁵, que

a assimetria de poder é uma característica desse novo paradigma econômico, mas também social, que possui, de um lado, as empresas que estão promovendo esse novo modelo de negócio, imersas nessa lógica da daitificação e comercialização de dados de parte relevante da população mundial e, de outro, as pessoas, individual e coletivamente consideradas, usuárias dos produtos e serviços formatados por algumas dessas mesmas empresas .

Assim, há de se observar que crianças e adolescentes se tornam alvos de sistemas que modulam suas escolhas, consomem sua atenção e produzem perfis comportamentais, mas permanecem sem condições de compreender ou questionar tais práticas. A injustiça epistêmica, nesse cenário, não é apenas abstrata: ela se concretiza em desvantagens reais na construção da autonomia, na formação da cidadania digital e na autodeterminação informativa.

3 A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

A condição peculiar de desenvolvimento de crianças e adolescentes coloca-os em situação de hipervulnerabilidade diante da coleta e tratamento de seus dados pessoais no ambiente digital. Diferentemente dos adultos, eles ainda não possuem

14 HENRIQUES, Isabella. **Direitos fundamentais da criança no ambiente digital**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023, p. 97-98.

15 HENRIQUES, Isabella. **Direitos fundamentais da criança no ambiente digital**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023, p. 98.

plena maturidade para compreender as implicações de suas escolhas *online*, tampouco a extensão dos riscos associados ao compartilhamento de informações íntimas.

Essa fragilidade exige uma proteção reforçada, pautada pelo princípio do melhor interesse da criança e pela prioridade absoluta prevista no ordenamento jurídico brasileiro, de modo que a regulação do uso de seus dados deve ser mais rigorosa, coibindo práticas abusivas e impondo limites claros às empresas que exploram tais informações.

Nesse contexto, a proteção de dados pessoais não é apenas uma questão de privacidade, mas também um imperativo ético e jurídico para assegurar a dignidade, a segurança e o pleno desenvolvimento da personalidade desses sujeitos em formação.

A vulnerabilidade intrínseca da criança decorre de um estado prévio, vinculado ao seu processo natural de desenvolvimento. Tal condição está diretamente associada ao impacto que a ausência de cuidados adequados e a ocorrência de violências podem gerar nessa etapa da vida, afetando tanto o indivíduo quanto a coletividade. Esses efeitos manifestam-se de forma imediata, no presente da infância, e também repercutem no futuro, influenciando toda a trajetória da vida adulta, conforme aponta Henriques¹⁶.

Destaca ainda a autora¹⁷, que o sistema constitucional brasileiro de proteção à criança fundamenta-se no paradigma da proteção integral e prioritária, o qual reconhece a criança como sujeito de direitos em uma fase peculiar do desenvolvimento humano. Essa etapa é marcada por sua hipervulnerabilidade diante do mundo adulto, o que exige a garantia de direitos especiais capazes de assegurar, de forma concreta, a preservação de sua dignidade.

Assim, observa-se que a proteção de dados pessoais de menores possui regime jurídico diferenciado no Brasil e no plano internacional. A Constituição Federal, o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Lei Geral de Proteção de Dados, estabelecem uma tutela reforçada, reconhecendo que a coleta e o tratamento de dados de crianças e adolescentes devem observar o melhor interesse do menor.

A LGPD, em particular, condiciona o tratamento de dados de crianças, em seu art. 14¹⁸, ao consentimento específico e em destaque dado por pelo menos um dos

16 HENRIQUES, Isabella. **Direitos fundamentais da criança no ambiente digital**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023, p. 296.

17 HENRIQUES, Isabella. **Direitos fundamentais da criança no ambiente digital**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023, p. 303.

18 Art. 14. O tratamento de dados pessoais de crianças e de adolescentes deverá ser realizado em seu melhor interesse, nos termos deste artigo e da legislação pertinente.

§ 1º O tratamento de dados pessoais de crianças deverá ser realizado com o consentimento específico e em destaque dado por pelo menos um dos pais ou pelo responsável legal.

§ 2º No tratamento de dados de que trata o § 1º deste artigo, os controladores deverão manter pública a informação sobre os tipos de dados coletados, a forma de sua utilização e os procedimentos para o exercício dos direitos a que se refere o art. 18 desta Lei.

pais ou responsável legal, além de exigir informações claras, acessíveis e adequadas ao público infantojuvenil.

A Autoridade Nacional de Proteção de Dados – ANPD, atua na proteção de dados das crianças e adolescentes, considerando o princípio do melhor interesse da criança¹⁹ e considerando a seriedade quanto ao assunto, emitiu o Enunciado CD/ANPD²⁰ nº 1/2023, o qual estabelece que o tratamento de dados pessoais de crianças e adolescentes pode ser realizado com base em qualquer das hipóteses legais previstas nos artigos 7º, que são as bases legais para tratamento de dados em geral ou 11º, que são as bases legais para tratamento de dados sensíveis, todos dois da LGPD, mas desde que o melhor interesse da criança ou adolescente seja observado e prevaleça no caso concreto, conforme disposição do art. 14.

Conforme aponta Mello²¹, muito se fala sobre o princípio do melhor interesse da criança e do adolescente, mas a sua aplicabilidade ainda deduz muitas dúvidas, considerando se estar lidando com seres hipervulneráveis e que de um modo geral, pais e até mesmo o Poder Judiciário, não enxergam os menores como pessoas de direitos e conseqüentemente, com personalidade e necessidade de proteção e garantias.

Andréa Rodrigues Amin²² em uma tentativa de delinear a concretude aos valores inerentes ao referido princípio, destaca que:

.....
§ 3º Poderão ser coletados dados pessoais de crianças sem o consentimento a que se refere o § 1º deste artigo quando a coleta for necessária para contatar os pais ou o responsável legal, utilizados uma única vez e sem armazenamento, ou para sua proteção, e em nenhum caso poderão ser repassados a terceiro sem o consentimento de que trata o § 1º deste artigo.

§ 4º Os controladores não deverão condicionar a participação dos titulares de que trata o § 1º deste artigo em jogos, aplicações de internet ou outras atividades ao fornecimento de informações pessoais além das estritamente necessárias à atividade.

§ 5º O controlador deve realizar todos os esforços razoáveis para verificar que o consentimento a que se refere o § 1º deste artigo foi dado pelo responsável pela criança, consideradas as tecnologias disponíveis.

§ 6º As informações sobre o tratamento de dados referidas neste artigo deverão ser fornecidas de maneira simples, clara e acessível, consideradas as características físico-motoras, perceptivas, sensoriais, intelectuais e mentais do usuário, com uso de recursos audiovisuais quando adequado, de forma a proporcionar a informação necessária aos pais ou ao responsável legal e adequada ao entendimento da criança.

19 ANPD. **Tomada de subsídios: tratamento de dados de crianças e adolescentes.** Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/tscriancaeadolescente> Acesso em: 12 set. 2025.

20 ANPD. **Enunciado CD/ANPD nº 1, de 22 de maio de 2023.** Disponível em: <http://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/anpd-divulga-enunciado-sobre-o-tratamento-de-dados-pessoais-de-criancas-e-adolescentes/Enunciado1ANPD.pdf> Acesso em: 12 set. 2025.

21 MELLO, Felipe Monteiro. **O princípio do melhor interesse da criança: tema fundamental e relevante quando se trata de decisões relacionadas às crianças.** MIGALHAS. 28 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/389018/o-principio-do-melhor-interesse-da-crianca> Acesso em: 12 set. 2025.

22 AMIN, Andréa Rodrigues. Princípios orientadores do direito da criança e do adolescente. In: MACIEL, Kátia Regina Ferreira Lobo Andrade (Coord.). **Curso de direito da criança e do adolescente: aspectos teóricos e práticos.** São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p. 89.

(...) dada sua generalidade, que o torna permeável a discricionariedades e subjetividades, e buscando ferramentas que permitam seu uso seguro e adequado no cotidiano das questões afetas às crianças e adolescentes, é possível estabelecer critérios para sua aplicação. Em cada questão posta será necessário analisá-la levando em linha de conta os direitos fundamentais postos, ou seja, os que se quer tutelar e os que eventualmente poderão ser mitigados para alcançar o melhor interesse. Atenderá a esse princípio a decisão que os garantir em maior grau, em maior número sem discricionariedade ou puro subjetivismo.

Diante desse cenário, percebe-se que a efetividade do princípio do melhor interesse da criança e do adolescente, especialmente no contexto da proteção de dados pessoais, exige não apenas a observância formal da LGPD e das orientações da ANPD, mas também uma postura concreta de reconhecimento da criança e do adolescente como sujeitos plenos de direitos. A interpretação desse princípio deve ser orientada por critérios objetivos que evitem arbitrariedades e assegurem a máxima proteção possível aos direitos fundamentais em jogo, garantindo que decisões jurídicas e administrativas não se limitem ao discurso de proteção, mas promovam, de fato, a dignidade, a autonomia progressiva e a segurança desse público hipervulnerável frente às complexas dinâmicas do ambiente digital.

No cenário internacional, o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia - GDPR²³ e a Convenção sobre os Direitos da Criança da ONU²⁴ reforçam o caráter protetivo da privacidade digital dos menores.

Organismos como UNICEF²⁵ e UNESCO²⁶ também têm desenvolvido diretrizes que buscam compatibilizar o avanço tecnológico com a salvaguarda da dignidade humana. A autodeterminação informativa²⁷, princípio central no tratamento de dados, ganha contornos particulares nesse contexto, uma vez que crianças e adolescentes não possuem plena capacidade para compreender as consequências do uso de suas

23 GDPR. **Regulation (EU) 2016/679 of the european parliament of the council**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679> Acesso em: 12 set. 2025.

24 UNICEF. **Convenção sobre os direitos da criança**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca> Acesso em: 12 set. 2025.

25 UNICEF. **Tecnologia digital**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/topics/tecnologia-digital> Acesso em: 12 set. 2025.

26 UNESCO. **Diretrizes para a governança das plataformas digitais: salvaguardar a liberdade de expressão e o acesso à informação com uma abordagem multissetorial**. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387560> Acesso em: 12 set. 2025.

27 DIAS, Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti; MELO, Brício Luis da Anunciação. **A autodeterminação informativa como manifestação do direito à privacidade**. Revista de Direito Civil Contemporâneo, v. 37, n. 10, p. 51-75, 20024. Disponível em: <https://ojs.direitocivilcontemporaneo.com/index.php/rdcc/article/view/1360> Acesso em: 12 set. 2025.

informações pessoais. Isso exige limites ao consentimento parental, sobretudo quando este é insuficiente para evitar práticas abusivas de exploração econômica ou manipulação comportamental.

O Comentário Geral nº 25 do Comitê dos Direitos da Criança da ONU²⁸, publicado em 2021, constitui marco fundamental na consolidação da proteção de crianças e adolescentes no ambiente digital, reforçando a aplicação da Convenção sobre os Direitos da Criança ao contexto das tecnologias da informação e comunicação. O documento reconhece que o mundo digital oferece oportunidades valiosas de aprendizado, lazer, sociabilidade e participação democrática, mas também impõe riscos graves à privacidade, à integridade psíquica e ao desenvolvimento saudável dos menores.

Nesse sentido, o Comentário estabelece que os Estados têm o dever de adotar medidas normativas, regulatórias e políticas públicas capazes de assegurar que o ambiente digital seja seguro e promotor de direitos, com atenção especial à proteção de dados pessoais.

Ao versar sobre o tratamento de dados, o Comentário enfatiza que crianças e adolescentes são sujeitos hipervulneráveis e que a coleta, o armazenamento e a utilização de suas informações devem respeitar rigorosamente os princípios da necessidade, da proporcionalidade e da finalidade legítima. Recomenda-se, ainda, que sejam proibidas práticas abusivas de monitoramento, perfis comportamentais e publicidade direcionada que explorem a imaturidade do público infantojuvenil.

Assim, o Comentário Geral nº 25 reforça a responsabilidade conjunta de Estados, empresas e sociedade em assegurar que a proteção de dados seja elemento indissociável do direito à privacidade, à dignidade e ao desenvolvimento integral, criando um ambiente digital que sirva ao melhor interesse da criança e do adolescente.

Considerando ser um instrumento de grande relevância para a atenção dos Estados, o Comentário Geral nº 25 da ONU reforça diretrizes que dialogam diretamente com o ordenamento jurídico brasileiro, em especial com a LGPD e a atuação da ANPD.

A exigência de que a proteção de dados de crianças e adolescentes seja norteadada pelo princípio do melhor interesse, expressamente previsto no art. 14 da LGPD, encontra consonância com a recomendação internacional de coibir práticas de exploração econômica e vigilância abusiva desse público. No entanto, o desafio está em transformar tais normas e enunciados em práticas efetivas de regulação e fiscalização, sobretudo diante do poder econômico das *big techs* e da natural vulnerabilidade dos

28 UNITED NATIONS. **General comment No. 25 (2021) on children's rights in relation to the digital environment**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-25-2021-childrens-rights-relation> Acesso em: 12 set. 2025.

menores no ambiente digital.

Cabe, portanto, à ANPD, em articulação com o Judiciário e demais órgãos de proteção, assegurar que a aplicação das bases legais de tratamento de dados não se converta em mera formalidade, mas em instrumento real de tutela da privacidade, da dignidade e da formação plena da criança e do adolescente no mundo digital.

Um desafio central é a compatibilização entre a autodeterminação informativa, princípio estruturante do direito de proteção de dados, e a incapacidade de menores para avaliar plenamente as consequências do tratamento de suas informações. O consentimento parental, embora juridicamente relevante, nem sempre basta para proteger os interesses do menor, especialmente diante da opacidade dos algoritmos e da complexidade dos termos de uso. Assim, torna-se indispensável repensar modelos de consentimento e adotar soluções que incluam proteção ex ante, restrições à coleta desnecessária de dados e a proibição de práticas manifestamente abusivas, como a publicidade hipersegmentada voltada a crianças.

Nesse contexto, a análise não pode se afastar da noção de injustiça epistêmica, desenvolvida por Miranda Fricker e analisada em capítulo anterior, a qual se revela particularmente pertinente quando aplicada à proteção de dados de crianças e adolescentes no ambiente digital.

A injustiça testemunhal se manifesta quando a palavra ou a experiência da criança é desconsiderada em razão de preconceitos estruturais que a reduzem a um ser incapaz de participar do processo decisório sobre sua própria vida digital. Já a injustiça hermenêutica ocorre quando faltam recursos conceituais adequados para que crianças e adolescentes compreendam os riscos e as consequências do tratamento de seus dados, deixando-os em desvantagem frente a empresas, plataformas e até mesmo ao próprio Estado.

Ao relacionar o Comentário Geral nº 25 da ONU com esse conceito, percebe-se que a efetiva proteção de dados desse público hipervulnerável exige não apenas salvaguardas jurídicas e técnicas, mas também mecanismos de inclusão epistêmica, capazes de reconhecer sua voz, fornecer instrumentos de compreensão e assegurar participação progressiva nas decisões que afetam seus direitos fundamentais no ambiente digital.

4 RESPONSABILIDADE DAS BIG TECHS NA TUTELA DOS DIREITOS DIGITAIS INFANTOJUVENIS

As grandes empresas de tecnologia exercem papel central na conformação do espaço digital, controlando fluxos de dados, algoritmos de recomendação e modelos

de monetização que impactam diretamente crianças e adolescentes. A assimetria de poder informacional existente entre *big techs* e usuários menores de idade amplia a vulnerabilidade desses sujeitos, submetidos à coleta massiva de dados, à publicidade direcionada e à criação de perfis comportamentais sem plena consciência de suas consequências²⁹.

A assimetria de poder informacional, conceito advindo da Economia³¹, ocorre quando uma parte em uma determinada transação ou relação tem mais informações do que a outra, o que lhe confere uma vantagem de poder, desequilibrando o mercado ou a dinâmica da relação e esse desequilíbrio pode levar a falhas de mercado³⁰.

Nesse cenário, a responsabilidade das plataformas deve ser analisada sob a ótica do dever de cuidado e do *accountability*. O princípio da precaução, tradicionalmente aplicado ao direito ambiental, pode ser transposto para o campo digital, de modo a exigir das corporações a adoção de medidas técnicas e jurídicas para mitigar riscos antes mesmo da ocorrência de danos. A responsabilização pode assumir dimensões civis, administrativas e até penais, dependendo da gravidade da violação e da extensão dos prejuízos causados.

O Supremo Tribunal Federal concluiu o julgamento do RE nº 1.037.396/SP, no qual se discutia a constitucionalidade do artigo 19 da Lei nº 12.965/14, o Marco Civil da Internet. Esse dispositivo estabelece que os provedores de internet, websites e gestores de redes sociais somente podem ser responsabilizados civilmente por danos decorrentes de atos ilícitos praticados por terceiros caso haja ordem judicial prévia e específica de exclusão do conteúdo. Em outras palavras, a princípio, a responsabilidade recai apenas sobre o autor da postagem.³¹

Por maioria, o Tribunal declarou a inconstitucionalidade parcial do dispositivo, que limitava a responsabilização das plataformas digitais apenas aos casos de descumprimento de ordem judicial de remoção de conteúdo. A Corte entendeu que essa regra não protegia de forma suficiente direitos fundamentais e valores democráticos, impondo uma interpretação conforme a Constituição. Assim,

29 PENTEADO, Cláudio; PELLEGRINI, Jerônimo; SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. (Org.). **Plataformização, inteligência artificial e soberania de dados: tecnologia no Brasil 2020-2030**. São Paulo: Ação Educativa, 2023. ³¹ STEFFEN, Nathália Arteiro. **Assimetria informacional na relação de franchising**. JOTA. 03 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/assimetria-informacional-na-relacao-de-franchising> Acesso em: 13 set. 2025.

30 MOTTA, Filipe Mendes; MENDONÇA, Ricardo Fabrino. **Assimetria informacional, poder e sistemas de-liberativos: uma análise de conflitos ambientais em Minas Gerais**. SCIELO. Disponível em: scielo.br/j/rsocp/a/Q4TnB7xfR4HSKzg9zSJrDHm/?format=pdf&lang=pt Acesso em: 13 set. 2025.

31 GUIMARÃES, Bernardo Strobel; MEDEIROS, Lucas Sipioni Furtado de.; BRAZ, Thales do Valle. **O STF e a responsabilidade civil das plataformas digitais por conteúdos de terceiros**. JOTA, 4 de julho de 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-jul-04/o-stf-e-a-responsabilidade-civil-das-plataformas-digitais-por-contenudos-de-terceiros/> Acesso em: 13 set. 2025.

ficou estabelecido que as plataformas podem ser responsabilizadas mesmo sem ordem judicial em situações de crimes graves, em casos de impulsionamento pago ou uso de robôs, e quando, após notificação, não removerem conteúdos ilícitos ou contas falsas³².

A decisão modulou os efeitos para aplicação apenas a casos futuros, assegurando segurança jurídica. Também foram impostas obrigações adicionais às plataformas, como criação de sistemas de denúncia, relatórios de transparência e canais de atendimento acessíveis. Para crimes contra a honra, manteve-se a necessidade de ordem judicial, mas com a possibilidade de remoção por notificação extrajudicial. Nos crimes mais graves — como terrorismo, pornografia infantil, tráfico de pessoas, racismo e violência de gênero — foi reconhecido o dever de cuidado, impondo atuação proativa às plataformas para impedir a circulação desses conteúdos. A responsabilidade fixada é subjetiva, exigindo análise de dolo ou culpa, e o STF ainda apelou ao Congresso para elaborar nova legislação que complete as lacunas do regime atual.

A responsabilidade civil pelo tratamento inadequado de dados pessoais prevista na LGPD se estrutura a partir do princípio da reparação integral e da lógica de tutela da dignidade da pessoa humana, especialmente quando o uso indevido de dados gera danos materiais ou morais. O art. 42 da LGPD estabelece que o controlador ou o operador que causar dano patrimonial, moral, individual ou coletivo em decorrência de violação à legislação de proteção de dados é obrigado a repará-lo. Trata-se de responsabilidade civil objetiva, em que basta demonstrar o dano e o nexo de causalidade com a atividade de tratamento inadequado para que surja o dever de indenizar, independentemente de culpa³³.

A própria lei reconhece que o tratamento de dados pessoais, sobretudo em larga escala e de forma automatizada, é uma atividade de risco. Isso porque a coleta, o armazenamento, o compartilhamento e o cruzamento de dados podem expor os titulares a situações de discriminação, fraudes financeiras, violação da privacidade e danos à sua imagem e reputação. Seguindo a lógica do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, quem desenvolve atividades que, por sua natureza, implicam risco a terceiros, assume o dever de indenizar independentemente de culpa, exatamente porque lucra e se beneficia da atividade. Assim, a LGPD adota uma perspectiva de risco do empreendimento, transferindo ao controlador e ao operador a obrigação de

32 STF. **STF define parâmetros para responsabilização de plataformas por conteúdos de terceiros.** Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-define-parametros-para-responsabilizacao-de-plataformas-por-conteudos-de-terceiros/> Acesso em: 13 set. 2025.

33 MAIMONE, Flávio Caetano de Paula; AMARAL, Ana Cláudia Corrêes Mattos do. **Responsabilidade civil por tratamento inadequado de dados pessoais.** MIGALHAS, 20 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/368236/responsabilidade-civil-por-tratamento-inadequado-de-dados-pessoais> Acesso em: 13 set. 2025.

suportar os prejuízos advindos de falhas no tratamento de dados.

Busatta³⁴ afirma que, tal entendimento traduz a adoção da chamada “abordagem baseada em risco”, que, em complemento à abordagem fundada em direitos, impõe a implementação de medidas concretas e proporcionais voltadas à efetiva redução dos riscos. Assim, a intensidade dos deveres de prevenção e de precaução atribuídos ao agente de tratamento é ajustada conforme o grau de risco inerente à atividade de tratamento de dados pessoais. Desse modo, há uma verdadeira “escalabilidade” das obrigações preventivas impostas aos agentes de tratamento.

A responsabilidade civil na LGPD combina a proteção da personalidade com a teoria do risco, impondo aos agentes de tratamento o dever de implementar medidas de segurança, prevenção e governança, sob pena de responderem objetivamente pelos danos causados. Essa lógica busca equilibrar a assimetria entre titulares de dados e grandes empresas de tecnologia, resguardando o interesse público e fortalecendo a confiança no ambiente digital.

Em se tratando de dados pessoais de crianças e adolescentes, a responsabilidade civil pelo tratamento inadequado desses dados pessoais, deve ser compreendida à luz de sua condição peculiar de desenvolvimento e da hipervulnerabilidade que os caracteriza. O tratamento de seus dados é uma atividade de risco, pois envolve potenciais danos à intimidade, à privacidade e ao livre desenvolvimento da personalidade. Assim, aplica-se uma lógica de responsabilidade objetiva, em que o dever de indenizar decorre da própria ocorrência do dano, independentemente de culpa, já que a atividade do agente implica riscos superiores àqueles normalmente suportados pela coletividade³⁵.

Nesse contexto, exige-se do controlador e do operador um elevado padrão de diligência, pautado no princípio do melhor interesse da criança e do adolescente, de modo que eventuais falhas ou abusos no tratamento de dados ensejem reparação integral dos prejuízos causados.

Nessa esteira protetiva, surge o Projeto de Lei nº 2.628/2022³⁶, conhecido como “ECA Digital”, tem como finalidade reforçar a proteção de crianças e adolescentes no ambiente online. O texto obriga plataformas digitais, provedores e aplicativos, as

34 BUSATTA, Eduardo Luiz. **Abordagem baseada no risco e responsabilidade dúctil na Lei Geral de Proteção de Dados**. EDITORA FÓRUM, 20 de agosto de 2024. Disponível em: <https://editoraforum.com.br/noticias/abordagem-baseada-no-risco-e-responsabilidade-ductil-na-lei-geral-de-protecao-de-dados/> Acesso em: 14 set. 2025.

35 OLIVEIRA, Kayara Luana Sales; FONSECA, Maria Cecília Barroso Medeiros; ITO, Christiane Norimitsu. **ALGPD e a proteção de dados de crianças e adolescentes no Instagram**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v. 10, n. 11, nov. 2024.

36 CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 2.628/2022**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2477340> Acesso em: 14 set. 2025.

chamadas *big techs*, a adotar medidas desde a concepção e operação dos serviços para reduzir riscos aos menores, prevendo mecanismos de controle parental, verificação de idade e restrições ao tratamento abusivo de dados pessoais. Além disso, estabelece a remoção célere de conteúdos ilícitos, como exploração sexual infantil e assédio, independentemente de ordem judicial.

O projeto estabelece que essas empresas não podem permanecer inertes diante de situações de abuso, exploração sexual, assédio ou outros conteúdos nocivos, devendo agir de forma imediata quando notificadas por vítimas, responsáveis, Ministério Público ou entidades de defesa dos direitos infantojuvenis. A omissão passa a configurar descumprimento legal e pode ensejar sanções severas, incluindo multas expressivas e até a suspensão de atividades no país.

Embora represente um avanço na atualização do Estatuto da Criança e do Adolescente para o contexto digital, o projeto levanta desafios relacionados à compatibilização com a liberdade de expressão, à definição de termos como “conteúdo impróprio” e à viabilidade técnica das exigências para empresas de diferentes portes. Sua efetividade dependerá tanto da regulamentação pelo Executivo quanto da capacidade de fiscalização dos órgãos competentes, sendo um marco importante no equilíbrio entre inovação tecnológica, proteção de dados e defesa integral dos direitos infantojuvenis.

Experiências internacionais, como a regulação europeia³⁷ por meio do *Digital Services Act*³⁸ e do *Digital Markets Act*³⁹, demonstram caminhos para impor maior transparência, criar mecanismos de auditoria algorítmica e estabelecer limites à exploração econômica da infância. No Brasil, a LGPD, o Marco Civil da Internet e o ECA oferecem uma base normativa relevante, mas ainda carecem de complementação regulatória e de aplicação efetiva, sobretudo diante do poder econômico e político das *big techs*. O desafio está em equilibrar inovação e proteção, garantindo que o ambiente digital seja espaço de desenvolvimento e não de exploração para crianças e adolescentes.

Nesse cenário, a responsabilidade das *big techs* deve ser concebida não apenas como um problema jurídico, mas também ético e social. Garantir a proteção digital de crianças e adolescentes significa assegurar-lhes condições de desenvolvimento digno, preservando sua autonomia futura e evitando que sejam reduzidos a meros objetos de

37 PARLAMENTO EUROPEU. **A lei dos mercados digitais e da lei dos serviços digitais da EU em detalhe.** Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20211209STO19124/a-lei-dos-mercados-digita-ais-e-da-lei-dos-servicos-digita-ais-da-ue-explicadas> Acesso em: 14 set. 2025.

38 EUROPEAN COMMISSION. **The digital services act.** Disponível em https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/digital-services-act_en Acesso em: 14 set. 2025.

39 EUROPEAN COMMISSION. **The digital markets act.** Disponível em: https://digital-markets-act.ec.europa.eu/index_en Acesso em: 14 set. 2025.

exploração econômica.

Observa-se que a assimetria de poder informacional, ao colocar crianças e adolescentes em posição estrutural de desvantagem, não apenas os expõe a riscos de exploração econômica, mas também os silencia como sujeitos epistêmicos. Isso se conecta à injustiça testemunhal, na medida em que a credibilidade de sua experiência e de sua palavra é diminuída em razão de preconceitos estruturais que os consideram incapazes de compreender ou opinar sobre o uso de seus próprios dados. Da mesma forma, revela-se uma forma de injustiça hermenêutica, já que a sociedade e o próprio aparato normativo ainda carecem de recursos conceituais adequados para expressar e compreender plenamente os impactos do tratamento abusivo de dados sobre o livre desenvolvimento da personalidade infantojuvenil.

Assim, a responsabilidade das *big techs* deve ser vista não apenas sob o prisma jurídico da reparação objetiva, mas também como imperativo ético de correção dessas injustiças epistêmicas. Ao impor padrões elevados de diligência, prevenção e cuidado, tanto a LGPD quanto iniciativas como o PL 2.628/2022 buscam reequilibrar a relação de poder e garantir que crianças e adolescentes sejam reconhecidos como sujeitos de direitos, com voz e dignidade resguardadas. Nessa perspectiva, a tutela jurídica se converte em mecanismo de promoção da justiça epistêmica, assegurando que esses sujeitos não sejam reduzidos à condição de objetos de coleta e monetização, mas participantes legítimos de um ambiente digital que respeite sua autonomia futura e sua condição peculiar de desenvolvimento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste estudo permitiu constatar que a proteção de dados de crianças e adolescentes, no contexto da sociedade da informação, ultrapassa a dimensão meramente técnica ou normativa, constituindo verdadeiro imperativo ético, jurídico e social. A aplicação do conceito de injustiça epistêmica, formulado por Miranda Fricker, revelou-se um instrumento fundamental para compreender como a voz infantojuvenil é sistematicamente invisibilizada ou desacreditada no ambiente digital, seja pela desconsideração de sua experiência, seja pela ausência de recursos hermenêuticos que lhes possibilitem interpretar os riscos e as consequências do tratamento de seus dados pessoais.

Verificou-se que, embora a Constituição Federal, o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Lei Geral de Proteção de Dados estabeleçam diretrizes protetivas, há um descompasso entre a previsão normativa e a realidade prática, acentuado pela assimetria de poder que caracteriza a atuação das *big techs*. A coleta massiva, o uso de

algoritmos opacos e a exploração econômica de informações pessoais configuram uma dinâmica que perpetua desigualdades e compromete a autodeterminação informativa de crianças e adolescentes.

A responsabilidade das plataformas digitais deve ser concebida em múltiplas dimensões. Juridicamente, a lógica da responsabilidade objetiva prevista na LGPD impõe o dever de reparação integral diante de danos causados pelo tratamento inadequado de dados. Social e eticamente, contudo, exige-se uma postura proativa de prevenção, transparência e mitigação de riscos, capaz de reduzir as injustiças epistêmicas que silenciam e excluem os sujeitos em condição peculiar de desenvolvimento.

Conclui-se, portanto, que a efetiva proteção dos direitos digitais infantojuvenis depende da superação do formalismo normativo e da construção de práticas concretas de inclusão epistêmica. Isso implica a adoção de linguagem acessível, mecanismos de escuta e participação, maior transparência algorítmica e políticas públicas voltadas ao fortalecimento da cidadania digital. Somente a partir dessa perspectiva será possível assegurar que crianças e adolescentes sejam reconhecidos não como meros objetos de coleta e monetização de dados, mas como sujeitos plenos de direitos, dignidade e autonomia no ambiente digital.

REFERÊNCIAS

AMIN, Andréa Rodrigues. Princípios orientadores do direito da criança e do adolescente. In: MACIEL, Kátia Regina Ferreira Lobo Andrade (Coord.). **Curso de direito da criança e do adolescente: aspectos teóricos e práticos**. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

ANPD. **Enunciado CD/ANPD nº 1, de 22 de maio de 2023**. Disponível em: <http://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/anpd-divulga-enunciado-sobre-o-tratamento-de-dados-pessoais-de-criancas-e-adolescentes/Enunciado1ANPD.pdf> Acesso em: 12 set. 2025.

ANPD. **Tomada de subsídios: tratamento de dados de crianças e adolescentes**. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/tscriancaeadolescente> Acesso em: 12 set. 2025.

BORELLI, Alessandra. **Crianças e adolescentes no mundo digital: orientações essenciais para o uso seguro e consciente das novas tecnologias**. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2022.

BRASIL. **Marco Civil da Internet**. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965 Acesso em: 12 set. 2025.

BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm Acesso em: 11 set. 2025.

BUSATTA, Eduardo Luiz. **Abordagem baseada no risco e responsabilidade dúctil na Lei Geral de Proteção de Dados**. EDITORA FÓRUM, 20 de agosto de 2024. Disponível em: <https://editoraforum.com.br/noticias/abordagem-baseada-no-risco-e-responsabilidade-ductil-na-lei-geral-de-protecao-de-dados/> Acesso em: 14 set. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 2.630/2020**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256735> Acesso em: 7 set. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 2.628/2022**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2477340> Acesso em: 14 set. 2025.

CAREL, Havi; GYÖRFFY, Gita. Seen but not heard: children and epistemic injustice. **The Lancet**, v. 384, n. 9950, 2014. Disponível em: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)61759-1/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)61759-1/fulltext) Acesso em: 11 set. 2025.

CRUZ, Marina França Cruz. **O enriquecimento de dados de crianças e adolescentes na regulação das plataformas de mídia social: entre a proteção da privacidade e os desafios regulamentares**. 2025. Monografia (Curso de Direito). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/266677/TCC%20-Marina%20Fran%c3%a7a%20da%20Cruz%20-%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 11 set. 2025.

DIAS, Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti; MELO, Brício Luis da Anunciação. A autodeterminação informativa como manifestação do direito à privacidade. **Revista de Direito Civil Contemporâneo**, v. 37, n. 10, p. 51-75, 20024. Disponível em: <https://ojs.direitocivilcontemporaneo.com/index.php/rdcc/article/view/1360> Acesso

em: 12 set. 2025.

EUROPEAN COMMISSION. **The digital markets act**. Disponível em: https://digital-markets-act.ec.europa.eu/index_en Acesso em: 14 set. 2025.

EUROPEAN COMMISSION. **The digital services act**. Disponível em https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/digital-services-act_en Acesso em: 14 set. 2025.

EVANGELISTA, Rafael de Almeida; GONSALES, Priscila. A plataformização da educação no sul global e seus laços com os atores do capitalismo de vigilância. ALVES, Lynn; LOPES, David (Org.). **Educação e plataformas digitais: popularizando saberes, potencialidades e controvérsia**. Salvador: EDUFPA, 2024.

FRICKER, Miranda. **Injustiça Epistêmica: poder e ética do saber**. Tradução de Breno R. G. Santos. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2023.

GAUDENCIO, Silvana Zanforlin da Silva; CASTILHO JÚNIOR, Christovam. A (in) efetividade da legislação na proteção dos dados pessoais de crianças e adolescentes no mundo virtual. **Revista FANORPI de Divulgação Científica**, v. 3, n. 8, p. 38-63, 2022. Disponível em: <https://fanorpi.com.br/universitas/index.php/revista/article/download/116/111/134> Acesso em: 11 set. 2025.

GDPR. **Regulation (EU) 2016/679 of the european parliament of the council**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679> Acesso em: 21 ago. 2025.

GUIMARÃES, Bernardo Strobel; MEDEIROS, Lucas Sipioni Furtado de.; BRAZ, Thales do Valle. O STF e a responsabilidade civil das plataformas digitais por conteúdos de terceiros. **JOTA**, 4 de julho de 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-jul-04/o-stf-e-a-responsabilidade-civil-das-plataformas-digitais-por-conteudos-de-terceiros/> Acesso em: 13 set. 2025.

HENRIQUES, Isabella. **Direitos fundamentais da criança no ambiente digital**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023.

MAIMONE, Flávio Caetano de Paula; AMARAL, Ana Cláudia Corrêes Mattos do.

Responsabilidade civil por tratamento inadequado de dados pessoais. **MIGALHAS**, 20 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/368236/responsabilidade-civil-por-tratamento-inadequado-de-dados-pessoais> Acesso em: 13 set. 2025.

MARDEGAN, Alexssandra Muniz. Injustiça epistêmica: a prova testemunha e o preconceito identitário no julgamento de crimes contra a mulher. **Revista Brasileira de Direito Processual Penal**, v. 9, n. 1, 2023. Disponível em: <https://revista.ibraspp.com.br/RBDPP/article/view/788> Acesso em: 11 set. 2025.

MELLO, Felipe Monteiro. O princípio do melhor interesse da criança: tema fundamental e relevante quando se trata de decisões relacionadas às crianças. **MIGALHAS**. 28 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/389018/o-principio-do-melhor-interesse-da-crianca> Acesso em: 12 set. 2025.

MOTTA, Filipe Mendes; MENDONÇA, Ricardo Fabrino. Assimetria informacional, poder e sistemas deliberativos: uma análise de conflitos ambientais em Minas Gerais. **SCIELO**. Disponível em: scielo.br/j/rsocp/a/Q4TnB7xfR4HSKzg9zSjrDHm/?format=pdf&lang=pt Acesso em: 13 set. 2025.

MOREIRA, Gabrielle Faria; CASTRO, Matheus Santos Ferrer de. A segurança digital como direito fundamental: uma análise crítica das políticas públicas para crianças e adolescentes. **Revista Caderno Pedagógico**, v. 21, n. 7, 2024. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/issue/view/119> Acesso em: 11 set. 2025.

OLIVEIRA, Kayara Luana Sales; FONSECA, Maria Cecília Barroso Medeiros; ITO, Christiane Norimitsu. A LGPD e a proteção de dados de crianças e adolescentes no Instagram. **Revista Ibero-Americana de Humanidades**, Ciências e Educação. São Paulo, v. 10, n. 11, nov. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. **A lei dos mercados digitais e da lei dos serviços digitais da EU em detalhe**. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20211209STO19124/a-lei-dos-mercados-digitais-e-da-lei-dos-servicos-digitais-da-ue-explicadas> Acesso em: 14 set. 2025.

PENTEADO, Cláudio; PELLEGRINI, Jerônimo; SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. (Org.).

Plataformização, inteligência artificial e soberania de dados: tecnologia no Brasil 2020- 2030. São Paulo: Ação Educativa, 2023.

STEFFEN, Nathália Arteiro. Assimetria informacional na relação de franchising. **JOTA**. 03 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/assimetria-informacional-na-relacao-de-franchising> Acesso em: 13 set. 2025.

STF. **STF define parâmetros para responsabilização de plataformas por conteúdos de terceiros.** Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-define-parametros-para-responsabilizacao-de-plataformas-por-conteudos-de-terceiros/> Acesso em: 13 set. 2025.

UNESCO. **Diretrizes para a governança das plataformas digitais:** salvaguardar a liberdade de expressão e o acesso à informação com uma abordagem multissetorial. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387560> Acesso em: 12 set. 2025.

UNICEF. **Convenção sobre os direitos da criança.** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca> Acesso em: 12 set. 2025.

UNICEF. **Tecnologia digital.** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/topics/tecnologia-digital> Acesso em: 12 set. 2025.

UNITED NATIONS. **General comment No. 25 (2021) on children's rights in relation to the digital environment.** Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-25-2021-childrens-rights-relation> Acesso em: 12 set. 2025.

ZUBOFF, Shoshana; tradução de George Schlesinger. **A era do capitalismo de vigilância:** a luta por um futuro na nova fronteira do poder. 1 ed. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2021.

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

ORIENTAÇÕES PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS

A Revista Eletrônica do TRT-PR é uma publicação científica de periodicidade mensal e temática, divulgada exclusivamente em meio eletrônico, no site: www.trt9.jus.br

1. Requisitos de Autoria

O artigo pode ter até três autores.

Pelo menos um dos autores deve possuir título de Mestre.

Os autores devem fornecer breves currículos em notas de rodapé, indicadas por asteriscos junto ao nome.

2. Temática

Os artigos devem estar alinhados a um dos temas divulgados na página da revista - consulte os próximos temas aqui.

Artigos que não se enquadrem nos temas poderão ser avaliados e publicados como “Artigos Especiais”, desde que apresentem relevância e contribuição científica significativa.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhadas à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhados à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

Regras de apresentação:

Seções primárias (1, 2, 3...) □ em negrito, letras maiúsculas, alinhadas à esquerda.

Seções secundárias (1.1, 1.2...) □ em negrito, apenas a primeira letra em maiúsculo, alinhadas

à esquerda.

Seções terciárias (1.1.1, 1.1.2...) □ em itálico, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Seções quaternárias (1.1.1.1...) □ em itálico, caixa baixa, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Exemplo de aplicação:

1 INTRODUÇÃO

Texto da introdução inicia duas linhas abaixo do título.

1.1 Fundamentação teórica

Texto inicia duas linhas abaixo do subtítulo.

1.1.1 Perspectiva doutrinária

Texto referente à seção terciária.

1.1.1.1 Autores clássicos

Texto referente à seção quaternária.

Resumo e palavras-chave: obrigatórios em **português e inglês**, antecedendo o corpo do texto. Os nomes dos autores devem aparecer na primeira página, abaixo do título, alinhados à direita.

4. Formatação do Texto

Extensão: **12 a 20 páginas** (excepcionalmente serão aceitos artigos com número superior - verificada sua relevância).

Formato: A4, nos arquivos **.doc, .docx, .rtf**.

Margens: 3 cm (superior e esquerda) e 2 cm (inferior e direita).

Fonte: **Arial ou Times New Roman**.

Tamanho:

Fonte 14: título

Fonte 12: corpo do texto

Fonte 10: citações longas e legendas

Espaçamento:

1,5 no corpo do texto

1,0 em citações longas, legendas e notas explicativas

Alinhamento: justificado.

5. Citações e Referências

Citações: conforme **NBR 10520**, no sistema **Autor-Data**.

Citações diretas longas: recuo de 4 cm da margem esquerda, fonte 10, espaçamento simples.

Notas de rodapé: apenas para explicações.

Referências: conforme **NBR 6023**.

Listadas ao final do artigo, na ordem em que aparecem no texto, alinhadas à esquerda.

Espaçamento simples no corpo e duplo entre referências.

Exemplo de referência:

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <http://www...> Acesso em: 01 jan. 2024.

6. Submissão

O artigo deve ser enviado para o e-mail: revistaeletronica@trt9.jus.br.

O envio implica:

Autorização de publicação sem remuneração.

Transferência dos direitos de primeira publicação à revista, sob licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial-Compartilha Igual 4.0 Internacional.

A aprovação está sujeita a análise de:

Formatação

Aderência ao tema

Qualidade e originalidade

7. Ética Editorial

Plágio: artigos com plágio confirmado serão retirados (despublicados) imediatamente.

Responsabilidade: os autores devem garantir a correta atribuição de créditos a todo material previamente publicado.

8. Contato

Dúvidas podem ser encaminhadas para: revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO