



**UNIAnchieta**

Revista de

# DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

ISSN: 2674-7324

## FICHA TÉCNICA

**Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho - ISSN 2674-7324, v. 2, n. 1,  
jan./jun. 2020**

**Capa:** Cláudia Maria Pedro Ruiz Hespanha

**Editoração e Diagramação:** Gláucia Satsala

**Revisão:** Isabel Cristina Alvares De Souza

**Editora:** UNIANCHIETA

**Profa. Ma. Juliana Savoy Fornari**

*Diretora Acadêmica*

**Prof. Me. João Antonio de Vasconcellos**

*Diretor de Graduação*

**Prof. Dr. Cláudio Antônio Soares Levada**

*Coordenador do Curso de Direito*

**Prof. Me. Elvis Brassaroto Aleixo**

*Coordenador-adjunto do Curso de Direito*

**Prof. Dr. Pietro Nardella-Dellova**

*Coordenador-Geral das Revistas Temáticas*

*FADIPA – UNIANCHIETA*

**Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira**

*Coordenador da Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*

## CONSELHO EDITORIAL

**Prof. Dr. Cláudio Antônio Soares Levada** (Curso de Direito UniAnchieta/TJ-SP)

**Prof. Me. Elvis Brassaroto Aleixo** (Curso de Direito UniAnchieta)

**Prof. Esp. Hamilton Luiz Scarabelim** (Curso de Direito UniAnchieta/TRT-SP)

**Prof. Me. João Carlos José Martinelli** (Curso de Direito UniAnchieta)

**Prof. Dra. Maria Cristina Zucchi** (Curso de Direito UniAnchieta)

**Prof. Dr. Mauro Alves de Araújo** (Curso de Direito UniAnchieta)

**Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira** (Curso de Direito UniAnchieta/FADUSP/  
FDSM/TRT-SP)

## SUMÁRIO

<b>Editorial .....</b>	<b>3</b>
	<i>Paulo Eduardo Vieira de Oliveira</i>
<b>A Função do Direito do Trabalho no Regime Capitalista de Produção.....</b>	<b>4</b>
	<i>Paulo Eduardo Vieira de Oliveira</i>
<b>A Evolução Histórico-Legislativa do Direito do Trabalho Brasileiro.....</b>	<b>20</b>
	<i>Amanda Eiras Testi</i>
<b>Trabalho e Saúde Emocional em Tempos de Covid-19.....</b>	<b>41</b>
	<i>Valdete Souto Severo</i> <i>Isabela Pimentel de Barros</i>
<b>Controle de e-mails, Filmagens e Gravações no Ambiente de Trabalho: Ocorrências e Consequências.....</b>	<b>70</b>
	<i>Bibiana de Paiva Terra</i>
<b>A Realização de Revista Pessoal e Íntima no Ambiente Laboral e a Violação Constitucional dos Direitos do Empregado.....</b>	<b>85</b>
	<i>Marina Helena Vieira da Silva</i>
<b>O Direito de Pessoas Transgêneras ao Uso do Banheiro em Ambiente Laboral: Considerações críticas sobre Acórdãos das Cortes Laborais da 9ª e 18ª Regiões....</b>	<b>105</b>
	<i>Hidemberg Alves da Frota</i>

## EDITORIAL

É com satisfação que noticiamos o terceiro número da nossa Revista Eletrônica de Direito Material e Processual do Trabalho da Faculdade de Direito do Centro Universitário Padre Anchieta de Jundiaí.

Neste número temos a oportunidade de contar com artigos de professores e juristas renomados, relativos a diversos temas atuais relativos ao Direito Material e ao Direito Processual do Trabalho com implicações da pandemia do COVID-19 que assola o mundo.

Em tempos de crise de empregos e com mudanças legislativas apressadas em função do COVID-19, os artigos do presente número da nossa Revista representam um grande auxílio para os estudantes e aplicadores do Direito de uma forma geral.

No mundo de hoje, com grande evolução tecnológica e de informação, se mostra imprescindível não só ao estudante, mas a todos os juristas de uma forma geral, a leitura de artigos e revistas jurídicas, além das obras clássicas.

Com as crescentes alterações legislativas, surgem a cada dia novas interpretações e, portanto, novas jurisprudências e novas correntes de pensamento de doutrinadores, o que torna imprescindível a atualização permanente do profissional do Direito, com a leitura de publicações especializadas e a realização de cursos de atualização.

Dessa forma, esperamos que com o presente número da nossa Revista Eletrônica de Direito Material e Processual do Trabalho da Faculdade de Direito, todos tenham uma agradável e proveitosa leitura.

Até o próximo número.

*Conselho Editorial.*

## A FUNÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO REGIME CAPITALISTA DE PRODUÇÃO

*Paulo Eduardo Vieira de Oliveira\**

**RESUMO:** No cerne da temática do papel do direito do trabalho no regime capitalista de produção, tem-se que a Constituição Federal Brasileira optou por referido regime quando elencou como pilares a livre iniciativa, a propriedade privada e a livre concorrência mas, para tanto, deve haver o integral respeito à cidadania, à dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho, à função social da propriedade. Com isso, tem-se que a Carta Magna preserva a livre iniciativa, mas estabelece que o desenvolvimento desse modelo deve ser posto na forma de respeitar os valores sociais do trabalho. A função de um Estado de Direito é garantir a todos os cidadãos, nacionais ou estrangeiros, a eficácia dos direitos humanos, tarefa árdua a se cumprir em um período em que o desenvolvimento tecnológico supre a cada dia a utilização de mão de obra humana, acentuando a produtividade do trabalho e, por consequência, gerando desemprego. Assim, o presente artigo busca, através de revisão bibliográfica, apresentar os conceitos de Estado de Direito, percorrendo pelo viés democrático do mesmo, demonstrando a sua correlação com os direitos humanos e a dignidade humana, para, finalmente, apresentar qual o papel do direito do trabalho no regime capitalista de produção.

**PALAVRAS-CHAVE:** Estado; Democrático; Direito; Direito do Trabalho; Regime Capitalista de Produção.

\* Juiz do Trabalho Titular da Vara de Cajamar, atualmente convocado no TRT da 2ª Região; Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – FADUSP; Professor do Programa de Mestrado e de Direito

## INTRODUÇÃO

Em termos constitucionais o Brasil é um Estado Democrático de Direito que tem entre seus fundamentos o valor social do trabalho.

A livre iniciativa, que também está relacionada como valor fundamental na Constituição, deve interagir com os valores sociais do trabalho.

A iniciativa privada é “o princípio fundamental de direito privado importante no processo social, econômico e político denominado capitalismo; a livre concorrência tem como função principal induzir a criação de um ambiente econômico complexo denominado mercado na economia nacional.” (FERREIRA, 2010, p. 16 e 969).

A Constituição Federal preserva a livre iniciativa, mas estabelece que o desenvolvimento desse modelo deve ser posto na forma de respeitar os valores sociais do trabalho.

É neste contexto político e econômico que se situa o direito da relação de emprego.

Cada um dos termos – Estado – Democrático – Direito têm, em termos lógicos, compreensão e extensão próprias merecendo, porém, embora amplamente conhecidos, breves anotações sobre cada um. Impõe-se, todavia,

Processual do Trabalho da Faculdade de Direito do Sul de Minas – FDSM; Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da Faculdade de Direito do Centro Universitário Padre Anchieta de Jundiá-SP e da UNIP Jundiá.

observar que a separação é apenas didática, porque os três têm entre si, no direito brasileiro, um vínculo indissolúvel (FERREIRA, 2010, p. 16 e 99).

Dessa forma, questiona-se: qual a função do direito do trabalho no regime capitalista de produção?

Para tanto, visando uma melhor abordagem do tema, utilizar-se-á o método analítico-dedutivo, partindo da pesquisa bibliográfica como técnica de pesquisa.

## 1. ESTADO DE DIREITO

Hans Kelsen definiu como de direito o Estado em que as normas jurídicas se hierarquizam de tal maneira que seu poder é por elas limitado.

Cabe ao Estado editar as regras jurídicas e a elas ficar submetido e, embora ele seja uno e indivisível, há três funções distintas, mas harmônicas: legislativa, executiva e jurisdicional.

Estado de Direito é o sistema institucional em que o poder político é submetido ao direito, caracterizando-se pelo respeito à hierarquia das normas, pela igualdade dos sujeitos de direito em que suas decisões são submetidas ao princípio da legalidade e pela independência do poder judiciário.

Para Canotilho, Estado de direito e democracia correspondem a dois modos de ver a liberdade, e explica:

No estado de direito concebe-se a liberdade como liberdade negativa, ou seja, uma “liberdade de defesa” ou de “distanciação” perante o Estado. É uma liberdade liberal, que “curva” o poder. Ao Estado democrático estaria inerente a liberdade positiva, isto é, a liberdade assente no exercício democrático do poder. É a liberdade democrática que legitima o poder. (CANOTILHO, 1997, p. 98-99)

O mesmo autor, em momento posterior, continua seu raciocínio expondo que:

O Estado constitucional é “mais” do que Estado de direito. O elemento democrático não foi apenas introduzido para ‘travar’ o poder; foi também reclamado pela necessidade de legitimação do mesmo poder (...). Só o princípio da soberania popular segundo o qual “todo poder vem do povo” assegura e garante o direito à igual participação na formação democrática da vontade popular. Assim, o princípio da soberania popular concretizado segundo procedimentos juridicamente regulados serve de ‘charmeira’ entre o “Estado de direito e o Estado democrático” possibilitando a compreensão da moderna fórmula Estado de direito democrático. (CANOTILHO, 1997, p. 100)

### 1.1 Estado Democrático

Houve no passado e ainda há atualmente Estados não democráticos adotando, ou não, o regime capitalista de produção.

Após a Primeira Grande Guerra vários regimes políticos, contrapondo-se à democracia formal “liberal” e adotando uma democracia “substancial”, acabaram optando por regimes

políticos não democráticos de que são exemplos o fascista, o nazista e o salazarista.<sup>1</sup> Consequentemente construíram-se “ordens jurídicas” próprias com prestações jurisprudenciais a elas conformes, com reflexos nas relações de trabalho individuais e coletivas.

No Brasil tivemos duas experiências históricas de Estado não Democrático: o implantado pelo Estado Novo de 1937 e pelo Regime Autoritário de 1964.

A atual opção pelo regime democrático é enunciada logo no primeiro artigo da atual Constituição, ao dispor: “Art. 1º. Todo poder emana do povo que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente nos termos desta Constituição.”

No mesmo sentido observa, com razão, José Afonso da Silva que:

A democracia em verdade repousa sobre dois princípios fundamentais ou primários que lhe dão a essência conceitual: a) o da soberania popular, segundo o qual o povo é a única fonte do poder que se exprime pela regra de que todo o poder emana do povo; b) a participação direta ou indireta do povo no poder, para que este seja efetiva a expressão da vontade do povo; nos casos em que a participação é indireta surge um princípio derivado ou secundário: o da representação. As técnicas, que a democracia usa para concretizar esses princípios, têm variado e certamente continuarão a variar com a evolução do processo histórico, predominando no momento, as técnicas eleitorais com suas

instituições e o sistema de partidos políticos como expressão e coordenação da vontade popular. (SILVA, 2002, p. 131)

Importante, também, a distinção que se faz entre democracia formal e substancial. A democracia ideal é concomitantemente formal (do povo) e substancial (para o povo), com respeito à liberdade e à igualdade de oportunidades, que não consiste apenas em assegurar tratamento idêntico a todos, mas em tratar desigualmente os desiguais por existirem desigualdades na sociedade.

Deve ser tido como axiomático, de que não basta a democracia formal para que um estado seja democrático; é necessário que suas instituições também sejam formal e substancialmente democráticas não só as públicas em todas as instâncias de poder (executivo, legislativo, judiciário) e privadas, seja quais forem os fins que estas se propõem.

É inegável que historicamente o termo "democracia" teve dois significados prevalentes, ao menos na origem, conforme se ponha em maior evidência o conjunto de regras cuja observância é necessária para o que o poder político seja efetivamente distribuído entre a maior parte dos cidadãos, as assim chamadas regras do jogo, ou o ideal em que um governo democrático deveria se inspirar, que é da igualdade.

À base dessa distinção costuma-se distinguir a democracia formal da substancial, ou através de uma outra conhecida formulação, a democracia

---

<sup>1</sup> Os termos “liberal” e “substancial” se referem para expressarem, então, o regime político adotado.

Estes mesmos adjetivos terão mais tarde outra significação em regimes políticos diferentes.

como governo do povo da democracia como governo para o povo. (BOBBIO, 2001, p. 37)

Para não nos perdermos em discussões inconcludentes é necessário reconhecer que nas duas expressões democracia formal e democracia substancial o termo democracia tem dois significados nitidamente distintos. A primeira indica um certo número de meios que são precisamente as regras de comportamento acima descritas independentemente da consideração dos fins. A segunda indica um certo conjunto de fins, entre os quais sobressai o fim da igualdade jurídica, social e econômica, independentemente dos meios adotados para os alcançar (...) O único ponto sobre o qual uns e outros poderiam convir é que a democracia perfeita – que até agora não foi realizada em nenhuma parte do mundo, sendo utópica, portanto, deveria ser simultaneamente formal e substancial. (BOBBIO, 2006, p. 328)

É clássica a distinção que se faz entre as modalidades de democracia; direta, indireta que se faz mediante representação e semi-indireta. A estas modalidades se deve acrescentar a democracia participativa:

A democracia participativa ou democracia deliberativa é considerada como um modelo ou ideal de justificação do exercício do poder político pautado no debate público entre cidadãos livres e em condições iguais de participação. Advoga que a legitimidade das decisões políticas advém de processos de discussão que, orientados pelos princípios da inclusão, do pluralismo, da igualdade participativa, da autonomia e da justiça social, conferem um reordenamento na lógica de poder político tradicional. A democracia deliberativa constitui-se

como um modelo ou processo de deliberação política caracterizado por um conjunto de pressupostos teórico-normativos que incorporam a participação da sociedade civil na regulação da vida coletiva. Trata-se de um conceito que está fundamentalmente ancorado na ideia de que a legitimidade das decisões e ações políticas deriva da deliberação pública de coletividades de cidadãos livres e iguais. Constitui-se, portanto, em uma alternativa crítica às teorias "realistas" da democracia que, a exemplo do "elitismo democrático", enfatizam o caráter privado e instrumental da política. (LÜCHMANN, 2010).

Entre vários exemplos que podem ser dados em que o Estado, sem abdicar de suas funções, apela para o auxílio da sociedade, podem ser apontados, entre outros:

- a) Atribuição a qualquer cidadão de propor ação popular nos termos do inciso LXXIII do art. 5º da Carta Magna;
- b) Todo o artigo 227 da Constituição, que indica ser dever não só do Estado, mas da família e da sociedade, assegurar vários direitos à criança e ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade;
- c) As funções atribuídas aos conselhos tutelares no Estatuto da Criança e do Adolescente apontadas com razão como “fruto da concepção de democracia participativa”;
- d) As funções das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA;

e) A atuação de fóruns nacional, estaduais e municipais na erradicação do trabalho infantil.

Para que, todavia, um Estado seja substancialmente democrático impõe-se que todas as instituições governamentais (Poderes Judiciário, Legislativo e Executivo) e não governamentais sejam intrinsecamente democráticas, incluída, evidentemente, a instituição “empresa” no relacionamento das pessoas que a servem.

Ainda Norberto Bobbio, dissertando sobre os direitos do homem e democracia, assim estabelece:

Direitos do homem, democracia e paz são três momentos necessários do mesmo movimento histórico; sem direitos do homem reconhecidos e protegidos, não há democracia, não existem as condições mínimas para a solução pacífica dos conflitos. Em outras palavras, a democracia é a sociedade dos cidadãos, e os súditos se tornam cidadãos quando lhes são reconhecidos alguns direitos fundamentais; haverá paz estável, uma paz que não tenha guerra como alternativa, somente quando existirem cidadãos não mais apenas deste ou daquele Estado, mas do mundo. (BOBBIO, 2006, p. 328)

## 1.2 Estado de Direito e Direitos Humanos

Importante função de um Estado de Direito é garantir a todos os cidadãos, nacionais ou estrangeiros, a eficácia dos direitos humanos.

Na literatura especializada os dois termos, “direitos humanos” e “direitos

fundamentais”, são frequentemente apresentados ou em conexão direta ou como sinônimos.

Nesse sentido é oportuna a observação de Paulo Bonavides, no sentido de que:

A primeira questão que se levanta com respeito à teoria dos direitos fundamentais é a seguinte: podem as expressões direitos humanos, direitos do homem e direitos fundamentais serem usadas indiferentemente? Temos visto nesse tocante o uso promíscuo de tais designações na literatura jurídica, ocorrendo, porém, o emprego mais freqüente de direitos humanos e direitos do homem entre autores anglo-americanos e latinos, em coerência aliás com a tradição e a história, enquanto a expressão “direitos fundamentais” parece ficar circunscrita à preferência dos publicistas alemães. (BONAVIDES, 2010, p. 561)

Como se percebe as duas expressões apontadas não se opõem e revelam, apenas, dois entendimentos distintos.

O citado autor prefere seguir a linha dos autores alemães, apresentando os “critérios formais de caracterização”, definindo como fundamentais:

Os direitos ou garantias nomeados e especificados no instrumento constitucional e, sob aspecto formal, “aqueles que receberam da Constituição um grau mais elevado de garantia e segurança”, e sob o material os que “variam conforme a ideologia e a modalidade de Estado,” a espécie de valores e princípios que a Constituição consagra. Em suma, cada Estado tem seus direitos fundamentais específicos. (BONAVIDES, 2010, p. 561)

José Afonso da Silva critica os termos direitos humanos, reconhecendo a expressão preferida nos documentos internacionais.

Contra ela, assim, como contra a terminologia direitos do homem, objeta-se que não há direito que não seja humano ou do homem, afirmando-se que só o homem pode ser titular de direitos (...).

Direitos fundamentais do homem constitui a expressão mais adequada a este estudo porque, além de referir-se a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, é reservada para designar, no nível do direito positivo, aquelas garantias e instituições que ele concretiza em garantias de convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. (BONAVIDES, 2003, p. 176 e 178)

Todavia, há de se reconhecer que o conceito de direitos humanos é mais amplo e não está restrito às hipóteses de estarem, ou não, consagrados em constituições. Os direitos enunciados nas Declarações Internacionais dizem respeito ao ser humano em geral, o que é bem expresso no artigo II da Declaração dos Direitos Humanos de 1948:

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. (ONU, 1948)

Pode acontecer, e de fato acontece, que nesta ou naquela constituição de um país

refletindo culturas multisseculares, se façam distinções em confronto com o enunciado supra da Declaração Universal.

Este fato se dá quando se alega que o enunciado das declarações retrata, apenas, uma cultura ocidental que não necessita ser acatada como universal.

Não se pode esquecer que o termo “fundamental” é uma metáfora (fundamento é algo em que se baseia, se apoia), portanto, os direitos humanos podem ser e, são de fato, “fundamentais” em relação aos direitos mais particularizados. Estes por sua vez podem ser “fundamentais” em determinado setor, como se dá, por exemplo, com os direitos fundamentais do trabalho.

Os direitos humanos podem ser vistos sob vários aspetos não dicotômicos:

- a) processo histórico na conscientização e na formulação;
- b) universalização versus “culturas discordantes”;
- c) quais são e seus desdobramentos;
- d) formulações jurídicas nacionais;
- e) indagação jusfilosófica.

Quanto ao processo histórico podem ser apontados momentos mais marcantes.

Nas primeiras fases houve uma tomada de consciência formulada de modo genérico, de que um dos exemplos é o do estoicismo. Os filósofos estoicos no quarto século A. C ensinavam que os homens, independente da

condição social – escravo ou imperador – como portadores de razão, são cidadãos do mundo e capazes de virtudes e perfeição e aptos à realização do bem e da conquista da felicidade.

O estoicismo acabou tomando a feição de uma religião e com sua filosofia influenciou, moldando, outras religiões, inclusive o pensamento cristão primitivo porque oferecia a visão universal do homem.

O pensamento “filosófico” medieval sistematizou os direitos dentro de uma perspectiva “teológica descendente” (vários níveis de direitos oriundos de uma fonte divina: “lex naturalis, lex humana, lex positiva”). Era um universalismo que se pode qualificar de estático porque faltava uma visão crítica da estrutura social então vigente e “consagrada” com princípios religiosos. A teocracia é expressão histórica desta visão, permitindo a implantação, ainda que à força, de uma cidade universal cristã, mas não de cunho “pluralista”, ou seja, sem permissão de que outros povos tivessem outra cultura religiosa e política.

Em contexto completamente diverso é promulgada a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (França, 1789), mesclando afirmações universalistas com aspectos nacionalistas, legalistas e considerando a propriedade privada um direito sagrado e inviolável.

O movimento para efetivação e concreta aplicação dos direitos humanos foi iniciado após o final da 2ª Guerra Mundial, como fruto da

conscientização geral da necessidade de impedir a repetição dos horrores vividos pela Humanidade na primeira metade do século XX. Sob essa perspectiva, afirma Piovesan (2003, p. 7) que “se a 2ª Guerra Mundial significou a ruptura com os direitos humanos, o pós-guerra deveria significar a sua reconstrução”.

A gênese e desenvolvimento deste movimento partem de uma base única, a dignidade da pessoa humana, constante do parágrafo 2º do preâmbulo da Carta das Nações Unidas, de 1945.

Conforme explica Daudt (2006, p. 235), “foi justamente com o objetivo de garantir a paz – e os direitos humanos, por consequência – que se criaram as Nações Unidas”.

Em síntese, pode-se afirmar que circunstâncias históricas propiciaram mais consciência e melhor formulação dos direitos humanos: universalização versus culturas discordantes.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 foi um marco importante na história da formulação sobre a abrangência universal dos direitos humanos. As declarações posteriores sempre enfatizaram seu caráter universal mesmo quando abordam temas específicos, tais como os direitos da criança ou da mulher.

Nesse sentido Flávia Piovesan afirma:

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 foi marco maior do processo de reconstrução dos direitos humanos e que a Declaração introduz a

concepção contemporânea de direitos humanos, caracterizada pela universalidade e indivisibilidade desses direitos. Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano como um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade. Indivisibilidade porque a garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa. Quando um deles é violado, os demais também o são.

Os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, capaz de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos ao catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais. Consagra-se, desse modo, a visão integral dos direitos humanos. (PIOVESAN, 2004, s/p. *apud* DAUDT, 2006, p.236)

Além da universalidade dos direitos humanos, a Declaração de 1948 ainda introduz a indivisibilidade destes direitos. Estabelece duas categorias de direitos: os direitos civis e políticos e os direitos econômicos, sociais e culturais. Combina, assim, o discurso liberal e o discurso social da cidadania, conjugando o valor da liberdade ao valor da igualdade.

A expressão jurídica da interdependência dos direitos econômicos, sociais e culturais e dos direitos civis e políticos encontra-se, desde logo, no artigo 22 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, onde, numa concepção integrada dos direitos humanos, se refere à necessidade de satisfação dos direitos econômicos, sociais e

culturais, como meio indispensável para promover a dignidade e livre desenvolvimento da pessoa humana. Esta ideia foi, vinte anos mais tarde, repetida no parágrafo 13º da proclamação de Teerã e, em 1993, categoricamente reafirmada no parágrafo 1/5 da Declaração e Programa de Ação de Viena, aprovada por ocasião da Segunda Conferência Mundial sobre Direitos Humanos. Nessa medida, no âmbito das Nações Unidas, os preâmbulos das Convenções de 1966 sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CDESC) e sobre Direitos Civis e Políticos (CDCP) estabelecem, em termos paralelos, o reconhecimento de que “de acordo com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, não é possível realizar-se o ideal do ser humano, liberto do medo e da miséria, a menos que se criem condições que permitam a cada pessoa gozar os seus direitos econômicos, sociais e culturais, bem como os seus direitos civis e políticos.” (COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 1984)

Todavia, há ainda relutâncias por parte de povos em aceitá-la sob alegação de que refletiria, apenas, expressão de valores de uma visão ocidental não aplicável a todas as culturas, o que se dá, por exemplo, com países em que não se aceita a igualdade dos direitos da mulher com os do homem, onde há aceitação do trabalho infantil.

A indagação jusfilosófica não se limita a uma questão de nomenclatura, embora a opção

por esta ou aquela revele uma posição filosófica. Uns autores preferem “direitos humanos”, outros “direitos fundamentais”.

Não se nega a afirmação de que a conscientização dos direitos tenha passado por um processo histórico. A reflexão filosófica não parte de um “a priori” platônico ou cartesiano, mas de uma constatação da posição que o homem ocupa no universo em que está inserido comparando-o como os demais seres viventes.

O ser humano tem como “compreensão”, ou seja, como elementos ou qualidades essenciais de seu conceito: ser vivente, sensível, racional, unidade corpo (soma) e espírito (psiquê) com inter-relações psicossomáticas e somo – psíquicas: sua “extensão”, ou sujeitos a que se aplica, abarca todos os homens em suas individualidades sem distinção de idade, raça, cor, gênero, ideologia, religião, posição política.

O adjetivo “humano” é própria e principalmente só aplicável à pessoa considerada em suas qualidades essenciais; redundantemente se admite a expressão “pessoa humana” porque no termo “pessoa” está implícito tratar-se de um ser “humano”. Na expressão medieval a pessoa é “perfeitíssima”, o que há de mais perfeito na natureza, comparada com outros seres.

Direitos humanos têm o homem como seu principal objeto, ou melhor, o homem, tendo reflexivamente consciência de sua dignidade, os formula e faz deles fundamento de todos os direitos que exprimem inter-relação com outro

homem e a relação que deve haver entre o homem e outros seres.

O que distingue o ser “homem” como “suporte fático” em sua individualidade em relação à de outros seres animados é o de ser “racional” constituído de um todo “orgânico” com “qualidades intrínsecas”: corpo, vida, inteligência, vontade, poder de agir livremente, de locomover-se.

O “ser homem” tem, além da individual, a dimensão social porque ao nascer é inserido em várias comunidades também humanas: familiar, tribal, nacional, internacional.

Todavia, a expressão “direitos humanos” se justifica porque nela se enfoca especificamente o homem como sujeito de direitos, o que não impede que se utilize a metáfora “fundamento” para expressar serem eles o embasamento das prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas.

A partir da entrada da pessoa no mundo jurídico, a personalidade pode ser objeto de uma indagação jusfilosófica sobre os próprios fundamentos dos direitos humanos, cujas características são bem apontadas por Comparato (2010, p. 89):

De qualquer modo, para definir a especificação ontologia do ser humano, sobre a qual fundar a sua dignidade no mundo, a antropologia filosófica hodierna vai aos poucos estabelecendo um largo consenso sobre algumas características próprias

do homem, a saber, a liberdade como fonte da vida ética, a autoconsciência, a sociabilidade, a historicidade e a unidade existencial do ser humano (...).

O fundamento não é outro senão o próprio homem considerado em sua dignidade substancial de pessoa diante da qual as especificações individuais e grupais são sempre secundárias. (MARCÍLIA; PUSSOLI, 1998, p. 60 e 69)

Numa palavra, pode-se dizer sinteticamente que os direitos humanos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana. Por esta razão devem ser tidos como fundamentos dos demais direitos que se explicitaram, se explicitam e se explicitarão.

A dignidade humana como fundamento dos direitos humanos é concepção que, posteriormente, vem a ser incorporada por todos os tratados e declarações de direitos humanos, que passam a integrar o chamado Direito Internacional dos Direitos Humanos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 apresenta nos seus trinta artigos uma longa relação, não exaustiva, e declarações ulteriores explicitaram outros direitos como o que se deu com o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, tudo a demonstrar quanto era

potencialmente rica a Declaração dos Direitos da Revolução Francesa.

Nos últimos anos outras declarações focalizaram direitos humanos mais particulares, de que são exemplos a Declaração dos Direitos da Criança (1999)<sup>2</sup>, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979), e Convenção sobre direitos das pessoas com deficiência (2006).

Vários autores preferem exprimir a evolução da conscientização e formulação dos direitos humanos em termos de gerações. Paulo Bonavides, por exemplo, apresenta nada menos que cinco gerações (BONAVIDES, 2010, p. 560-578).

Seja qual for a opção que se adote para exprimir a evolução histórica, oportuna a lição de Antônio Augusto Cançado Trindade em Piovesan (2006, p. 29):

Os direitos humanos não se ‘sucedem’ ou se ‘substituem’, uns aos outros, mas antes se expandem, se acumulam e fortalecem, interagindo os direitos individuais e sociais (tendo estes últimos inclusive precedido os primeiros no plano internacional, a exemplo das primeiras convenções internacionais do trabalho (...)).

Podemos, na verdade, ir mais além do plano puramente internacional ao articular a formação do novo Direito dos Direitos Humanos, a abranger as normas de proteção de origem tanto internacional quanto nacional. Este

---

<sup>2</sup> O termo “criança” (niño, enfant, child) nos documentos internacionais compreende a faixa etária do nascimento aos 18 anos.

novo direito impõe, a meu modo de ver, de modo irreversível, pela conjugação de dois significativos fatores: por um lado, a atribuição expressa de funções, pelos próprios tratados de direito humanos, aos órgãos públicos do Estado; e, por outro, a referência expressa, por parte de um número crescente de Constituições contemporâneas, aos direitos consagrados nos tratados de direitos humanos, incorporando-os ao elenco dos direitos garantidos no plano do direito interno. Desse modo, o direito internacional e o direito público interno revelam uma alentadora identidade de propósito de proteção do ser humano e contribuem à cristalização do novo direito dos direitos humanos.

Não há, pois, possibilidade de “a priori” elaborar uma lista exaustiva e imutável dos direitos humanos, cabendo a cada país elaborar as formulações jurídicas próprias.

Sobre este tema, com razão, José Afonso da Silva observa, dissertando sobre declaração de direitos nas constituições contemporâneas:

A questão técnica se apresenta na evolução das declarações de direitos foi a de assegurar sua efetividade através de um conjunto de meios e recursos jurídicos que genericamente passaram a chamar-se garantias constitucionais dos direitos fundamentais. Tal exigência técnica, no entanto, determinou que o reconhecimento de direitos se fizesse segundo uma formulação jurídica mais caracterizadamente positiva, mediante sua inscrição nos textos das constituições visto que as declarações de direito careciam de força e de mecanismos jurídicos que lhes imprimissem eficácia bastante. (SILVA, 2006, p. 166-167)

A Constituição da República Federativa do Brasil também optou por dispor sobre os direitos humanos que, segundo critério exposto por José Afonso da Silva, se classificam em seis grupos distintos, assim descritos:

- 1) direitos individuais (art. 5º);
- 2) direitos à nacionalidade (art. 12);
- 3) direitos políticos (arts. 14 a 17);
- 4) direitos sociais (arts. 6º e 193 e ss);
- 5) direitos coletivos (art. 5º)
- 6) direitos solidários (arts. 3º e 225). (SILVA, 2006, p. 183)

Portanto, inteiramente pertinente a afirmação de Flávia Piovesan no seguinte sentido:

A Constituição Brasileira de 1988 está em absoluta consonância com a concepção contemporânea de direitos humanos. A Constituição de 1988 acolhe a ideia da universalidade dos direitos humanos, na medida em que consagra o valor da dignidade humana como princípio fundamental do constitucionalismo inaugurado em 1988. (PIOVESAN, 2006, p. 13)

Em apertada síntese: um Estado só merece ser tido como democrático a partir do momento em que se consolida como de Direito, ou seja, a que o governo se sujeita e no qual os cidadãos respeitam os direitos humanos fundamentais individuais e sociais, como exclusão de toda discriminação por motivo de raça, cor, religião, ideologia, e em que haja real

possibilidade de participação na vida política, econômica e cultural e liberdade de associação: tem-se, então, um Estado Democrático de Direito.

## 2. SISTEMA CAPITALISTA DE PRODUÇÃO

A Carta Magna não só optou pelo Estado Democrático de Direito, mas, também, pelo regime capitalista de produção na medida em que apontou seus notórios pilares: a livre iniciativa, a propriedade privada e a livre concorrência, porém dentro de claros parâmetros a serem observados: a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, a função social da propriedade.

Cumprido observar que a formação e o desenvolvimento do capitalismo dependem de uma ordem jurídica que preserve suas instituições, conforme expõe Vital Moreira:

Simplesmente, o capitalismo, como sistema social, não é, apenas, um facto econômico: é também um facto jurídico e um facto político. Exige uma determinada ordem jurídica e um determinado estado; possui também uma ordem jurídico-política fundamental: a sua constituição. E tal como a própria estrutura econômica, também a ordem jurídica e a “constituição” do capitalismo não têm permanecido inalteradas. À restrita ordem jurídica do primeiro capitalismo, que se resumia na propriedade e no contrato, sucedeu a ampla e complexa ordem jurídica do capitalismo contemporâneo, com o seu direito econômico, direito da empresa,

direito do trabalho, direito rural, etc. E à sumária “constituição econômica” inicial, assente sobre a garantia da propriedade e a liberdade de empresa, sucedeu uma extensa ordem econômica constitucional, contendo os princípios fundamentais de cada um dos sectores econômicos: “constituição do mercado”, “constituição da empresa”, “constituição do trabalho”, etc.), bem como as linhas fundamentais de orientação da economia (programas, princípios, etc.). As constituições contemporâneas, inserindo, em regra, o seu capítulo sobre a ordem econômica ou as relações econômicas aí estão claramente a mostrar a diferença. (MOREIRA, 1978, p. 11-12)

Dissertando sobre as consequências da Terceira Revolução Industrial de cunho capitalista, assim se manifesta Paul Singer:

Todas as revoluções industriais acarretaram acentuado aumento de produtividade do trabalho e, em consequência, causaram desemprego tecnológico. Os deslocamentos foram grandes, milhões de trabalhadores perderam sua qualificação à medida que máquinas e aparelhos permitiam obter, com menores custos, os resultados da mão humana. Mas a Segunda Revolução Industrial também gerou inúmeros novos produtos de consumo, que têm prolongado e enriquecido a vida humana. O nível de consumo cresceu mais do que a produtividade do trabalho, de modo que os setores novos da economia absorveram mais força de trabalho do que a liberada por setores antigos renovados (...). A Terceira Revolução Industrial sob diversos aspectos difere das anteriores. Ela traz consigo acelerado aumento da produtividade do trabalho tanto na indústria como em numerosos serviços, sobretudo dos que recolhem, processam, transmitem e arquivam informações. Como ela está em curso, é difícil prever seus

desdobramentos próximos e longínquos. É praticamente impossível separar os efeitos da Terceira Revolução Industrial de outras mudanças concomitantes que vêm ocorrendo em diferentes países. O que dá para admitir com razoável segurança é que ela afeta profundamente os processos de trabalho e, com toda certeza, expulsa do emprego milhões de pessoas que cumprem tarefas rotineiras, que exigem um repertório limitado de conhecimentos e, sobretudo, nenhuma necessidade de improvisar em face de situações imprevisíveis. (SINGER, 1998, p. 16-18)

Com efeito, a revolução tecnológica, também denominada de terceira revolução, une o conhecimento científico à produção industrial, de modo que insere tecnologias na mesma proporção que intensifica o trabalho, objetivando a diminuição dos custos, o que, por consequência, gera o aumento de capital pelos proprietários dos meios de produção, capital este que é reinvestido em tecnologias de ponta, a fim de criar novos produtos a serviço da indústria.

As atividades que mais se destacam no mercado estão vinculadas à produção de computadores, softwares, microeletrônica, chips, transistores, circuitos eletrônicos, além da robótica com grande aceitação nas indústrias, telecomunicações, informática em geral. Destacam-se ainda a expansão de transmissores de rádio e televisão, telefonia fixa, móvel e internet, indústria aeroespacial, biotecnologia e muitas outras inovações, todas exigindo mão de obra especializada.

Tudo se faz em contexto da globalização, assim delineada como fenômeno econômico:

A unificação crescente da economia mundial torna-se global. Este fenômeno se manifesta essencialmente em três domínios; o dos intercâmbios, em que se observa um movimento mundial de liberação e um rápido crescimento do comércio internacional; o dos investimentos diretos no estrangeiro, onde se nota uma evolução análoga, e aparelhos de produção, organizados cada vez mais em escala global por empresas transnacionais; o dos mercados financeiros também cada vez mais integrados, que se percebe no vasto desenvolvimento das transações internacionais no mercado de divisas, de valores e de produtos derivados. (LEE, 1995, p. 234)

Há se de ressaltar que no primeiro meado do século XIX os autores que propugnavam pela “organização do trabalho” viam na “concorrência” a grande inimiga dos operários.

Há de levar, também, uma consideração importante sobre o “capitalismo real” em que o enfoque dado ao lucro, à maior produtividade, à maior posição no mercado tende a não respeitar os valores humanos das pessoas de que se serve e de quem aufere a mais valia, colocando por terra alguns conceitos constitucionais já abordados anteriormente.

## CONCLUSÃO

No contexto do sistema capitalista de produção e recuperando a noção de Direitos Humanos acima analisada, cumpre indagar qual a função do direito do trabalho no regime capitalista de produção.

A resposta varia segundo a ideologia das pessoas que abordam o tema.

Há os que afirmam que o direito do trabalho, ou mais precisamente, os direitos que ostenta, não passam de outorga das classes dominantes ou do próprio Estado por elas dominado, para conter as reivindicações e lutas operárias, tendo função, portanto, unicamente de contenção social. Que isto tenha acontecido não há dúvida, sobretudo em países não democráticos que, entre os expedientes, cooptavam os sindicatos, os quais, por isso, não passavam de correias de transmissão dos interesses políticos dos donos do poder, mas essa constatação não é suficiente para estabelecer o alcance atual dos institutos jurídico-trabalhistas.

Afirma-se, também, que o modelo econômico da Primeira Revolução Industrial, com as transformações sociais e políticas, com a filosofia individualista que o apoiava, criou condições para a pleiteada “organização do trabalho”, para edição de normas que aos poucos codificadas se tornaram “direito do trabalho”.

As crises por que passa o capitalismo são fenômenos recorrentes que afetam economias desenvolvidas e em desenvolvimento, merecendo especial referência a desestabilização dos empregos. Exemplo de

crise tem-se a financeira atual (início com bolha imobiliária americana) que se instalou em 2008 em todo o mundo e que ainda perdura.

O modelo capitalista “real”, o atual (seja qual for a designação que se lhe dê) tem sua “lógica”, sua “ordem jurídica”, seus arautos, seu dinamismo à procura de maior lucro, maior competitividade no plano nacional e mundial, tem sempre possibilidade de extrapolar, desejando sempre maior “mais valia”, tratando de mera mercadoria as pessoas de que se serve.

Em contrapartida, os direitos do trabalho nacionais, inclusive o brasileiro, têm um núcleo “pétreo” de normas cuja principal função é de resguardar os direitos humanos das pessoas envolvidas na relação de emprego, sejam elas tomadoras do serviço, sejam elas as trabalhadoras e os trabalhadores. Núcleo que se impõe resguardar no confronto com o dinamismo do processo de produção.

Após estes breves apontamentos sobre Estado Democrático de Direito e sobre o regime capitalista de produção adotados pela Carta Magna brasileira, uma conclusão se impõe: toda relação de trabalho, nela logicamente inserida a relação de emprego, só terá legitimidade circunscrevendo-se dentro dos limites da soberania do Estado brasileiro (reservadas as hipóteses em que via contratos internacionais houver abdicação recíproca em parte), se for formal e substancialmente democrática e enquadrar-se no capitalismo de produção desde que respeitados os direitos humanos, ou mais

concretamente, como dispõe a Constituição em seu Art. 170.

Nesse sentido, não há espaço para o desenvolvimento dos direitos humanos em regimes antidemocráticos, tampouco há a sobrevivência da democracia sem direitos humanos.

Com toda razão afirma Flávia Piovesan o seguinte: “Não há direitos humanos sem democracia e nem tampouco democracia sem direitos humanos. Vale dizer, o regime mais compatível com a proteção dos direitos humanos é o regime democrático”. (PIOVESAN, 2003, p. 9)

Pode-se acrescentar que não há direitos humanos fora de um Estado de Direito, democracia sem uma ordem econômica em que não haja primazia da pessoa humana.

Se no passado houve Estados que cultivaram o absolutismo, Estados não democráticos, e regimes econômicos que desconheciam o valor da pessoa humana, a opção pelo Estado de Direito Democrático e pelo regime capitalista de produção pela Carta Magna só se manterá se houver vínculo indissolúvel de todos os termos da escolha.

Seria inaceitável que instituições, entidades públicas e privadas em todos os seus níveis internos não se pautassem em conformidade com os postulados constitucionais.

É no “contexto jurídico constitucional” que todo trabalho, seja qual o regime a que se

submeter, deverá “enquadrar-se” formal e substancialmente.

Cabe a indagação sobre a função do direito do trabalho inserido em um Estado Democrático de Direito que adota o regime capitalista de produção.

Em resposta pode-se afirmar que a função do Direito do Trabalho é conferir eficácia à noção de Estado Democrático de Direito nas relações de emprego, preservando os Direitos Humanos no regime de produção capitalista.

## REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. **Democracia em Dicionário de Política**, 7ª ed. Brasília: Editora UnB, 2000.

\_\_\_\_\_. **Liberalismo e Democracia**, 6ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2001.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**, 25ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Coimbra Editora, 1997.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. **Informe anual de la comisión interamericana de derechos humanos 1983-1984**. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/83.84sp/indice.htm>. Acesso em: 28.ago.2010.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DAUDT, Gabriel Pithan. **Reservas aos Tratados Internacionais de Direitos**

**Humanos. O Conflito entre a Eficácia e a Promoção dos Direitos Humanos.** Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2006.

SINGER, Paul. **Globalização e Desemprego. Diagnóstico e Alternativas.** São Paulo: Contexto, 1998.

FERREIRA, Roberto. **Constituição Federal Interpretada,** Barueri: Ed. Manolo, 2010.

LEE, Eddy. **Políticas de Emprego e Mundialização.** Paris: Revue Internationale du Travail, 1995.

LÜCHMANN, Lígia Helena Hahn. **Democracia participativa.** Disponível em: <[www.democracia-participativa](http://www.democracia-participativa.com.br)>. Acesso em 03.ago.2010.

MARCÍLIA, Maria Luiza; PUSSOLI, Lafaiete (coord.). **Fundamentos do Direitos Humanos em Cultura dos Direitos Humanos.** São Paulo: LTr, 1998.

MOREIRA, VITAL. **A Ordem Jurídica do Capitalismo.** Coimbra: Centelha, 1978.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>>. Acesso em: 20.ago.2010.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional,** 7ª ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

\_\_\_\_\_. **Direitos Humanos e o Trabalho.** Revista da AMATRA II, ano 10, p. 25, dezembro/2003.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo,** 26ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 21ª Edição. São Paulo: Malheiros, 2002.

## A EVOLUÇÃO HISTÓRICO- LEGISLATIVA DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Amanda Eiras Testi\*

**RESUMO:** A luta de classes sempre foi objeto de exploração dos mais abastados em desfavor dos desafortunados, o que ao longo do tempo mudou de nomenclatura, mas jamais deixou de ser a escravização dos trabalhadores. A abolição da escravatura impulsionou a proclamação da República, a qual trouxe consigo propostas de igualdade e cidadania, lançando novos valores e com eles novas esperanças, as quais restaram frustradas, uma vez que a relação de trabalho escravista mudou de vestes, mas sempre se fez presente desde os primeiros indícios de trabalho no mundo. A ideia de igualdade não foi o bastante para equalizar oportunidades decentes de trabalho, visto que a realidade é antagonista aos ideais propostos: a República colaborou para o aumento da segmentação social. Buscando explicar tal fato, este artigo percorre toda a evolução histórica do direito do trabalho no Brasil, bem como os movimentos que ensejaram a tutela de novos direitos trabalhistas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Evolução Histórica; Direito do Trabalho; Evolução do Trabalho; Início da República.

### **ABSTRACT**

*The class struggle has always been the object of exploitation of the wealthiest in disfavor of the unfortunate, which over time has changed nomenclature, but it has never ceased to be the enslavement of the workers. The abolition of slavery prompted the proclamation of the Republic, which brought with it proposals of equality and citizenship, launching new values and with them new hopes, which remained frustrated, since the slave labor relationship changed clothes, but it was always done present*

*since the first signs of work in the world. The idea of equality was not enough to equalize decent work opportunities, since reality is antagonistic to the ideals proposed: the Republic collaborated to increase social segmentation. Seeking to explain this fact, this article covers the whole historical evolution of labor law in Brazil, as well as the movements that gave rise to the protection of new labor rights.*

**Keywords:** *Historic evolution; Labor Law; Evolution of Work; Beginning of the Republic.*

### **INTRODUÇÃO**

Nos dois últimos séculos, as práticas compulsórias de trabalho estavam inicialmente associadas aos regimes coloniais no início do século XX e às tradições de servidão. Posteriormente, surgiram campos de concentração, campos de trabalho e outras formas de trabalho coercitivo, que macularam o período pós-escravidão e continuam nos perseguindo até hoje.

A situação exploratória de trabalho no Brasil sofreu grandes modificações, percorrendo pelo trabalho escravo, seguido da servidão e corporações de ofício, para então, posteriormente à Revolução Industrial, iniciar a tutela dos direitos efetivamente trabalhistas.

Na antiguidade o trabalho era fruto da disparidade das relações sociais em que os indivíduos estavam inseridos, havendo a superexploração de trabalho dos mais abastados

---

\* Amanda Eiras Testi é professora e doutoranda em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela

Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – FDUSP.

em desfavor dos desprovidos de bens econômicos.

Diante disso,

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de se dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresce no envolvimento das “coisas novas” e das “idéias novas”. (NASCIMENTO, 2008, p. 30)

A transição do modelo gratuito e forçado de trabalho para o labor livre e remunerado demandou intensas lutas entre classes. Desta feita, para compreender o atual corpo de normas trabalhistas, necessário se faz realizar o estudo histórico da inserção do direito do trabalho na sociedade, o qual foi influenciado pelos aspectos políticos, econômicos e sociais, bem como passou por importantes cenários, tanto no campo externo quanto no interno, resultando, com o passar dos anos, em novos conceitos e instituições.

## **1. A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

Assim como nos outros países que utilizavam a mão de obra escrava, no Brasil, a condição social, proveniente da condição econômica, era fator decisório da posição que o homem ocupava na sociedade: coisa ou sujeito, sendo que aos escravos eram confiados os trabalhos manuais, ao passo que os homens livres, sujeitos de direitos, se dedicavam ao pensamento e à contemplação, atividades estas que os escravos eram considerados incapazes de executar.

Ao analisar o período entre a descoberta do Brasil e a abolição da escravatura, verifica-se que de quatro séculos e meio de história, três e meio foram marcados pelo trabalho escravo, sendo essa exploração iniciada com os índios e posteriormente continuada com os negros.<sup>3</sup>

A situação exploratória no Brasil tomou tamanha proporção que em 1817 mais da metade da população era composta por escravos, oriundos de diversos países, com línguas e costumes diferentes, a fim de não permitir a comunicação entre si e, conseqüentemente, não gerar a união e amizade dos mesmos.<sup>4</sup>

Antes da abolição da escravatura, foram inseridas algumas normas jurídicas, mas frente à “coisificação” do sujeito, a legislação que tutelava o comércio entre os escravos era de cunho civilista, pois:

Não foi possível surgir a idéia do direito do trabalho, porque implicava

---

<sup>3</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. Op. cit., p. 61.

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 62.

uma contradição insolúvel, eis que o escravo era uma coisa que como tal não podia ser titular de direitos; frente a esse fato, ao Mundo Antigo e especialmente Roma, bastava o direito civil, estatuto que regulava a compra e venda e o arrendamento dos escravos, dos cavalos e demais animais de carga e de trabalho”.<sup>5</sup>

Nesse momento histórico não havia espaço para o surgimento e desenvolvimento do direito do trabalho, uma vez que, como supracitado, o escravo era visto como objeto, e para que houvesse um contrato de trabalho, necessário se fazia a existência de empregado e empregador, sendo que, afastado um desses sujeitos, a relação jurídica trabalhista se torna inexistente.

A exploração do trabalho escravo perdurou por muitos séculos e o seu fim não foi concomitante em todos os países.

Na história do Brasil, objeto da presente pesquisa, a abolição da escravatura ocorreu em 13 de maio de 1888, e somente a partir deste momento a legislação trabalhista passou a ser inserida, ainda que timidamente, no ordenamento jurídico brasileiro, percorrendo basicamente quatro períodos denominados civilista (1888-1929), intervencionista (1930-1945), pós-intervencionista (1946-1988) e contemporâneo (após 5 de outubro de 1988), o

que será estudo dos próximos tópicos do presente artigo.

## **2. TEXTOS LEGISLATIVOS ANTERIORES À ABOLIÇÃO DA ESCRAVATURA**

O período antecessor à abolição da escravatura, também denominado de período da pré-história do direito do trabalho, merece ser analisado, uma vez que gerou fortes influências para a transição dos modelos de trabalho no Brasil.

As primeiras Constituições brasileiras se preocuparam apenas em discorrer sobre a forma do Estado e o sistema de governo, sendo o tratamento de todos os ramos do direito discorridos apenas posteriormente.<sup>6</sup>

A Constituição de 1824, outorgada em 25 de março, não realizou qualquer alteração no regime trabalhista escravocrata, pelo contrário, o manteve, e no que tange às relações de trabalho, apenas extinguiu as corporações de ofício em seu artigo 179, XXV, sob a justificativa de que deveria haver liberdade no exercício das profissões.<sup>7</sup>

Em 1830 houve a regulação do contrato de prestações de serviços feitos por brasileiro ou estrangeiro dentro do Império. Foi considerada a primeira lei de cunho social do país que continha

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 1993 apud BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002. p.20.

<sup>6</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit., p. 9.

<sup>7</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. et. al. *Curso de Direito do Trabalho*, vol. I. São Paulo: LRT, 2007. p. 64.

a presença, ainda que sutil, do direito do trabalho.<sup>8</sup>

Já em 1837, a lei de nº 108, de 11 de outubro, discorria sobre os contratos de locação de serviços de colonos, aproximando-se do Código Comercial, instituído em 1850.

O aviso prévio foi disciplinado pela primeira vez no Código Comercial, inserido pela Lei nº 556 de 25 de junho de 1850, justamente pelo fato de o trabalhador ser visto como mercadoria e não como sujeito de direitos.

A Lei 2.040 de 28 de setembro de 1871, denominada de Lei do Ventre Livre, determinava que a partir desta data os filhos de mulheres escravas nasceriam livres, porém tal liberdade era condicionada:

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

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

annos. A declaração do senhor deverá ser feita dentro de 30 dias, a contar daquelle em que o menor chegar á idade de oito annos e, se a não fizer então, ficará entendido que opta pelo arbitrio de utilizar-se dos serviços do mesmo menor.<sup>9</sup>

Seguindo essa mesma linha, em 28 de setembro de 1885, foi aprovada a Lei Saraiva-Cotegipe, também conhecida como Lei dos Sexagenários, libertando os escravos com idade superior a 60 anos. Contudo, mais uma vez condicionou tal liberdade à prestação de mais três anos de serviços gratuitos a seu senhor.

Finalmente, em 13 de maio de 1888, foi decretada e sancionada a Lei nº 3.353, denominada de Lei Áurea.

É significativo o rol de leis instituídas antes da abolição da escravatura, dentre elas, leis e tratados internacionais a fim de proibir o tráfico de escravos, com o objetivo de aumentar a demanda e dificultar a oferta, o que, automaticamente, gerou a alta no preço dos escravos.

Porém, como este não é o objetivo desta pesquisa, foram descritas as normas que influenciaram a construção do futuro conjunto de normas trabalhistas, que em 1943 foi intitulado de Consolidação das Leis do Trabalho.

### 3. MANIFESTAÇÕES ESPARSAS

<sup>8</sup> Idem.

<sup>9</sup> BRASIL, *Lei nº 2.040*, de 28 de setembro de 1871. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/LIM2040.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM2040.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2017.

Com a abolição da escravatura e a posterior proclamação da República, deu-se início ao período liberal do Direito do Trabalho, onde inserções de legislações de cunho social e também trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro influenciaram significativamente o desenvolvimento da nossa legislação.

Até a década de 20 do século passado, quando efetivamente passaram a existir leis sociais, as normas que regiam as relações de trabalho eram os regulamentos internos, cujo teor era disciplinar o trabalho no âmbito das fábricas, incluindo a imposição de multas e castigos físicos para pequenas falhas ou atos condenáveis no local de trabalho.

Desta feita, durante o período liberal, várias iniciativas parlamentares foram inseridas, a fim de fazer com que as relações de trabalho tivessem o devido tratamento jurídico, como comprova o extenso rol de projetos de lei apresentados.

Porém, não se pode deixar de mencionar que vários foram os movimentos de trabalhadores a fim de obter melhores condições de trabalho, dentre eles a greve e o anarquismo, que embora não sejam descritos neste ponto cronologicamente junto à evolução legislativa, merecem ser apreciados.

#### **4. OS MOVIMENTOS GREVISTAS E O ANARQUISMO**

Finda a escravidão no Brasil, em 1890 a capital federal tinha uma população de 522.000 habitantes e São Paulo, 65.000, população esta, que em 1900, passou a ser de 240.000. Em 1907, 30% das indústrias nacionais estavam instaladas no Rio de Janeiro e 16% em São Paulo.<sup>10</sup>

Essas indústrias eram geralmente instaladas em galpões ou fundos de armazém, o que não permitia que a fiscalização as alcançasse.

Nesse período, a imigração, principalmente a italiana, se fazia presente no Brasil, sendo que no Estado de São Paulo, em 1901, havia 50.000 operários, e os brasileiros não correspondiam a 10% desse número, e na cidade de São Paulo, dos 7.962 operários, 4.999 eram imigrantes e em sua maioria, italianos.<sup>11</sup>

Em 1906, de acordo com o recenseamento, a população do Rio de Janeiro era de 811.443 habitantes, dentre eles, 118.700 eram operários, em sua maioria estrangeiros, principalmente portugueses e espanhóis.<sup>12</sup>

O Relatório do Departamento Estadual do Trabalho de São Paulo de 1912 comprova que neste ano, nas 31 fábricas de tecidos da capital, havia o labor de 10.204 operários, dos quais 1.843 eram brasileiros, logo, 18%; 6.044

---

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 61.

<sup>11</sup> Ibidem, p. 62.

<sup>12</sup> Idem.

italianos, 59%; 824 portugueses (8%) e apenas 3% de espanhóis.<sup>13</sup>

Com o alto número de trabalhadores subordinados, havia a necessidade de elaboração de leis protecionistas do trabalho, as quais não eram desenvolvidas pelo Estado, pois se mantinha fiel ao princípio liberalista que o inspirava, mantendo-se alheio a qualquer reivindicação realizada e se posicionava da seguinte maneira: “O papel do Estado nos regimes livres, é assistir, como simples espectador à formação dos contratos e só intervir para assegurar os efetivos e as consequências dos contratos livremente realizados”.<sup>14</sup>

Face às reivindicações por melhorias nas condições de trabalho, incluindo melhores salários e redução da jornada de trabalho, não serem atendidas, nos anos iniciais da República iniciaram-se os movimentos grevistas, inicialmente esporádicos: uma em São Paulo em 1890, duas em 1891, quatro em 1893 e até 1896, uma por ano. Nos demais Estados as greves também ocorreram eventualmente, enfatizando-se, porém, no início do século.<sup>15</sup>

Em 1900, os cocheiros dos bondes do Rio de Janeiro protestaram por três dias contra o novo regulamento, o qual consideravam vexatório, e, com isso, os bondes foram paralisados e tombados, tendo a intervenção da Força Pública e do Ministro da Justiça. Seguindo

a mesma linha, os ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil da Bahia, em Cachoeira, iniciaram greve protestando por redução das horas trabalhadas, aumento salarial e passagem franca na Ponte D. Pedro II.<sup>16</sup>

No ano de 1901, houve diversas greves no setor ferroviário, sendo a Estrada de Ferro Sorocabana de São Paulo paralisada pelo atraso no pagamento dos ferroviários; os da Estrada de Ferro Paulista, em Rio Claro, abandonaram os armazéns por dois dias requerendo aumento salarial. Já no Rio de Janeiro, de 8 a 12 de novembro, os funcionários de uma fábrica de tecido situada na Vila Isabel paralisaram o trabalho fundamentado no sofrimento de maus-tratos e imposições do diretor-gerente.<sup>17</sup>

Em 1903, 800 homens das oficinas Lloyd Brasileiro realizaram greve por oito dias, face à nomeação de um diretor. Em Recife, os trens paralisaram. No Rio de Janeiro, de 16 a 25 de agosto, a greve foi motivada pela reivindicação de redução da jornada de trabalho e aumento salarial. Em setembro, os trabalhadores de uma companhia de gás permaneceram em greve por nove dias, até haver a dispensa do capataz; em novembro houve paralisação dos sapateiros e refinadores de açúcar no Rio de Janeiro.<sup>18</sup>

Nos anos subsequentes, diversas paralisações ocorreram, passando em 1904 pelo

<sup>13</sup> Idem.

<sup>14</sup> FERRARI, Irany. op. cit., p. 150.

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit., p. 62.

<sup>16</sup> Idem.

<sup>17</sup> Idem.

<sup>18</sup> Ibidem, p. 63.

Ceará e Rio de Janeiro; em 1905 por Santos, Rio e Recife; em 1906 em São Paulo, com operários de ferrovia de Jundiaí, Campinas e Rio Claro, e no Rio de Janeiro com empregados sapateiros.<sup>19</sup>

Porém, em 1917 houve a maior greve da história:

Foi em 12 de junho de 1917, no entanto, que greve de enorme repercussão eclodiu em São Paulo. Iniciou-se no Cotonifício Rodolfo Crespi, no bairro da Mooca, quando os operários protestaram contra os salários e pararam o serviço. A fábrica fechou por tempo indeterminado. Os trabalhadores pretendiam 20% de aumento e tentaram acordo com a empresa, não o conseguindo. Diante disso, no dia 29 fizeram comício no centro da cidade. Aos 2.000 grevistas juntaram-se, em solidariedade, 1.000 trabalhadores das fábricas Jafet, que também passaram a reivindicar 20% de aumento de salário; em 11 de julho, o número de grevistas de várias empresas era de 15.000; no dia 12, de 20.000; os bondes, a luz, o comércio e as indústrias de São Paulo ficaram paralisados. O movimento estendeu-se às empresas do interior, e ao todo treze cidades foram atingidas. Os jornalistas resolveram intermediar. No dia 15 de julho um acordo foi aceito para aumento de 20% dos salários, com a garantia de que nenhum empregado seria despedido em razão da greve, e o governo pôs em liberdade os operários presos, com a condição de que todos voltassem ao serviço, reconhecendo o direito de reunião quando exercido dentro da lei e respeitando a ordem pública, além de se comprometer a providenciar o cumprimento de disposições legais sobre trabalho de

menores nas fábricas, de carestia de vida e de proteção do trabalhador.<sup>20</sup>

Os anarquistas atuaram intensamente, influenciando a esfera trabalhista, principalmente sobre o movimento sindical. Fato é que no Primeiro Congresso Operário, ocorrido em 1906, prevaleceu o pensamento anarquista, cuja resistência ao patronato, oposição à beneficência, mutualismo ou cooperativismo era o maior objetivo, uma vez que eram vistos como contrários aos interesses do operariado. Essa influência anarquista permaneceu até 1920, e a partir de então pereceu, mas deixou suas influências em diversas organizações de classe, denominadas como Associações, Alianças, Centros, Ligas, Sociedades, Uniões, algumas, inclusive em língua italiana, como por exemplo, a Liga dei Tessitori. Contudo, a continuidade das influências anarquistas não caracterizava essas entidades apenas pela irregularidade no processo do crescimento industrial brasileiro, mas também pelas resistências que se opuseram às modificações solicitadas pelos trabalhadores na legislação.<sup>21</sup>

Essas reivindicações perduraram por muitos anos, e ao contrário do que se pensava na época, o período ditatorial não foi o bastante para contê-las.

<sup>19</sup> Idem.

<sup>20</sup> CARONE, Edgard. A República Velha, 1970 apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de*

*Direito do Trabalho*. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 63.

<sup>21</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 64.

O golpe militar trouxe consigo um governo fundado em grande violência, gerada por seus atos repressivos. Entidades democráticas de oposição tiveram seus membros perseguidos e alguns presos e torturados, podendo citar como exemplo a Passeata dos Cem Mil, em 1968, promovida pelo movimento estudantil, e as greves de Contagem-MG e Osasco-SP, reprimidas de forma violenta pelos militares.<sup>22</sup>

A época ditatorial trouxe para o Brasil um grandioso crescimento econômico, o que foi denominado de milagre econômico. As elevadas taxas de crescimento aliadas à superexploração da classe trabalhadora trouxeram consigo a concentração de riqueza nas mãos de poucos e, por consequência, a desigualdade.

As greves operárias demonstravam a revolta do trabalho diante de um cotidiano marcado pela redução salarial, intensidade do trabalho fabril baseado na máxima produção com o menor tempo e o despotismo da fábrica.<sup>23</sup>

A repentina e brusca elevação das taxas de juros dos EUA, em 1979, trouxe como consequência uma abrupta crise por toda a América Latina. Isso porque quase todos os

países latino-americanos possuíam empréstimos diretos ou indiretos junto à economia estadunidense, ensejando a elevação do montante das dívidas que cada país possuía, sendo este fatídico denominado de “crise da dívida externa”.<sup>24</sup>

A alta inflação da década de 1980 foi combustível para a atuação dos sindicatos na luta por melhorias salariais. Nessa época, o repasse das diferenças da inflação para o salário era vedado, o que caracterizou a política de arrocho.

Nesse momento, o movimento operário ganha força e passa a tentar se organizar para a luta no combate ao arrocho salarial e por condições gerais de trabalho, e a greve foi o instrumento utilizado para tanto.

O movimento paredista na Scania, em São Bernardo do Campo, em maio de 1978, foi o precursor para outras paralisações no país. O movimento operário, nesse momento, assumia novas formas, as quais os militares não puderam conter, dentre elas a ocupação de locais públicos, sabotagens, destruições de máquinas, dentre outros.<sup>25</sup>

Em repressão à atuação desse novo sindicalismo reivindicativo, em novembro de 1979, durante a greve do Sindicato dos

---

<sup>22</sup> MARQUES, Ana Carolina Bianchi Rocha Cuevas; YAMAMOTO, Paulo de Carvalho. *Trabalhadores, ditadura e greve: uma interpretação crítica da influência do movimento operário para a transição democrática brasileira*. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coord.). *O Mito: 70 anos da CLT: um estudo preliminar*. São Paulo: LTr, 2015. p. 168.

<sup>23</sup> ANTUNES, Ricardo. *O novo sindicalismo no Brasil*. Campinas: Pontes, 1995. p. 63.

<sup>24</sup> MARQUES, Ana Carolina Bianchi Rocha Cuevas; YAMAMOTO, Paulo de Carvalho. Op. cit., p. 169.

<sup>25</sup> Ibidem, p. 170.

Metalúrgicos de São Paulo, houve o assassinato do operário Santo Dias da Silva. Mas não foi o bastante para os militares. Em 17 de abril de 1980, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema sofreu intervenção, resultando na prisão de seus dirigentes, enquadrados na Lei de Segurança Nacional.<sup>26</sup>

O modelo econômico adotado pela ditadura era inviável, vez que promovia a estratificação latente das camadas sociais, sendo os trabalhadores inseridos na menor delas, o que ensejava cada dia mais revolta.

Nesse sentido, o movimento operário teve seu papel de destaque na luta contra o arrocho salarial e superexploração decorrentes do “milagre econômico”, sendo considerado o protagonista na derrubada da ditadura militar, uma vez que suas reivindicações de cunho econômico traziam consigo reflexos no âmbito político, acarretando, portanto, o fim do período ditatorial, e instituindo um período democrático com o advento da Constituição Federal de 1988.

## **5. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA POSTERIOR À ABOLIÇÃO DA ESCRAVIDÃO**

Com o início do Estado Republicano, em 1889, o ordenamento jurídico brasileiro passou a contar com a inserção de legislações de

cunho social e a primeira norma jurídica desde então foi a promulgação da primeira Constituição Republicana, em 1891.

A Constituição de 1891, inspirada no sistema federativo dos Estados Unidos da América, não se voltou para a questão social, bem como foi omissa aos problemas trabalhistas da época, dispondo sobre a forma de governo e separação de poderes.

O Decreto nº 979, sancionado em 1903 pelo presidente Rodrigues Alves, dispunha sobre a faculdade dos profissionais de agricultura e indústria rural se organizarem em sindicatos.<sup>27</sup>

Em 1904, o Decreto nº 1.150 instituiu a caderneta agrícola, conferindo privilégios para o pagamento de dívida proveniente de salário dos trabalhadores rurais, o qual, em 1906, foi alterado pelo decreto de nº 1.607.<sup>28</sup>

O ano de 1907 trouxe consigo duas inserções legislativas no ordenamento jurídico: o Decreto nº 6.532, cujo objeto foi a regulamentação do pagamento de salário dos trabalhadores rurais, e o Decreto nº 6.532 de 16 de julho, o qual discorreu sobre inspeções de teatros e demais casas de diversões no Distrito Federal, incluindo dispositivos que tratavam sobre a duração do trabalho e garantias dos artistas e empregados.<sup>29</sup>

Ainda em 1907, foi promulgada a Lei Adolfo Gordo, que previa a deportação dos

---

<sup>26</sup> Ibidem, p. 171.

<sup>27</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 72.

<sup>28</sup> BELTRAN, Ari Possidonio. Op. cit., p. 43.

<sup>29</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 73.

imigrantes que professassem o anarquismo, o socialismo, ou que lutassem pelos seus direitos.<sup>30</sup>

Em 1911, no Distrito Federal, a Lei Municipal 1.350, sancionada pelo então prefeito Bento Ribeiro, trouxe a fixação do horário de trabalho no comércio, permitindo que tais estabelecimentos funcionassem, diariamente, em um limite de 12 horas. Ainda no ano de 1911, Deodato Maia regulamentou o trabalho dos menores e das mulheres na indústria e comércio.<sup>31</sup>

Já no ano de 1912, os deputados Rogério de Miranda e Figueiredo Rocha foram autores de um projeto que fixava em oito horas diárias o labor dos operários e previa o pagamento de uma diária, correspondente a dois terços do salário, ao trabalhador totalmente incapacitado para o labor.<sup>32</sup>

No ano de 1915 o primeiro projeto de Código de Trabalho foi apresentado, definindo o contrato de trabalho como o convênio pelo qual uma pessoa se obriga a trabalhar sob a autoridade, direção e vigilância de um chefe de empresa ou patrão, mediante remuneração, diária, semanal ou quinzenal, paga por este, calculada em proporção ao tempo empregado à quantidade, qualidade e valor da obra ou serviço ou sob quaisquer outras bases não proibidas por lei.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. Op. cit., p. 67.

<sup>31</sup> Idem.

Com esse Código do Trabalho, seriam capazes de contratar as mulheres casadas e os maiores de 16 anos, permissões essas que trouxeram inovações no Direito Civil da época: o menor de 10 anos não poderia, em nenhuma hipótese, desenvolver qualquer atividade laborativa, ao passo que os maiores de 10 e menores de 15 anos poderiam ser contratadas para serviços que não fossem prejudiciais à saúde ou ao desenvolvimento escolar, e não obstante, deveriam, ainda, laborar em jornada de seis horas com apresentação de atestado médico e certificado de frequência escolar. O proposto Código do Trabalho dispunha também sobre os requisitos do contrato de trabalho, deveres do empregado e empregador, aviso prévio e licença maternidade, o qual não obteve sanção.<sup>34</sup>

Em 1916, foi aprovado o novo Código Civil, onde houve a inserção de apenas 25 artigos atinentes às questões do trabalho, o qual, nesse diploma legal, era denominado de locação de serviços.<sup>35</sup>

Maurício Lacerda, em 1917, apresentou um conjunto de projetos, cujo objetivo era regular a duração da jornada de trabalho, criar o Departamento Nacional do Trabalho, instituir comissões de conciliações e conselhos de arbitragem obrigatórios, regular o trabalho dos menores e estabelecer para estes descanso semanal de 36 horas, bem como determinar a

<sup>32</sup> Idem.

<sup>33</sup> VIANA, Segadas. Op. cit., p. 59.

<sup>34</sup> Idem.

<sup>35</sup> Ibidem, p. 60.

obrigatoriedade de criação de creches nos estabelecimentos industriais que contassem com o labor de mais de 10 mulheres. Findando o conjunto de projetos, constava ainda projeto sobre aprendizagem industrial e permissão de greve lícita.<sup>36</sup>

No ano de 1918 foi cogitada a criação do Departamento Nacional do Trabalho, com previsão no Decreto nº 3.550, criação esta que não foi executada.<sup>37</sup>

O lapso temporal entre 1919 a 1930 foi marcado por um novo período da história da legislação social, fundamentado não pela inserção de novas legislações no ordenamento jurídico, mas, sim, pela efetividade das leis já existentes.

Embora não seja uma norma exclusivamente brasileira, a OIT detém total importância no cenário jurídico mundial, pois foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, impondo fim à Primeira Guerra Mundial, primando pela paz universal baseada na justiça social.

A primeira legislação a ser efetivamente cumprida foi o Decreto nº 13.498 de 12 de março de 1919, o qual dispunha sobre o acidente de trabalho, acreditando Alfredo João Louzada que essa efetivação se deu pelo fato de retirar a matéria do projeto Código do Trabalho e convertê-lo em Decreto.<sup>38</sup>

A Lei Elói Chaves, de 1923, trouxe a instituição da Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados das empresas em estrada de ferro. Nesse mesmo ano, houve ainda apresentação do projeto de Lei nº 635 à Câmara dos Deputados pela Comissão de Legislação Social, projeto este que versava sobre a limitação da jornada de trabalho, descanso semanal, férias, trabalho dos menores e das mulheres, caixas profissionais de pensões, regras especiais para o trabalho no comércio, higiene e segurança do trabalho, inspeção do trabalho e conselhos de conciliação; para Dário Bittencourt:

O projeto n. 625-1923, era, sem dúvida, o embrião de um Código obreiro: por isso mesmo, em 1925, o projeto, quando veio a plenário para discussão, trouxe o rótulo de 'CÓDIGO DO TRABALHO'. Em plenário, foi vivamente combatido, destacando-se os ataques da pesada clava do sr. Afranio Peixoto, tendo, porém, propugnadores que o defenderam brilhantemente, destacando-se a atuação do deputado sergipano, sr. Carvalho Neto, que, encerrado o prélio, deu a lume seus orientados discursos, O 'CÓDIGO DO TRABALHO' em referência jamais logrou sanção: era, então (como até ainda há pouco o era também), mui cedo para obra de tal envergadura, em nosso país, olvidados os membros da Comissão de Legislação Social da Câmara dos Deputados que para legislar é preciso que a consciência social esteja em relação com a ordem jurídica.<sup>39</sup>

<sup>36</sup> Idem.

<sup>37</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 74.

<sup>38</sup> Ibidem, p. 75.

<sup>39</sup> BITTENCOURT, Dario. Das Orenações Filipinas à Creação do Ministério do Trabalho – A legislação social trabalhista brasileira anterior a 1930, 1928 apud SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. et.

Em 1925 houve a publicação da lei nº 4.982, a qual instituiu o direito de férias aos empregados e operários, seguida pela Emenda à Constituição em 1926, a qual conferiu poderes expressos ao Congresso Nacional para legislar sobre o trabalho.<sup>40</sup>

O Código de Menores foi instituído em 1927, dispondo não apenas sobre matérias trabalhistas, mas introduzindo medidas de assistência e proteção aos menores de 18 anos, dentre elas: a proibição do trabalho aos menores de 12 anos e aos menores de 14 anos que não tivessem completado a instrução primária; proibição do trabalho aos menores de 14 anos em determinadas atividades, especialmente as perigosas à saúde, à vida, à moralidade, excessivamente fatigantes ou que excedessem suas forças; exigência de certificado de aptidão física para admissão de menores; jornada de trabalho máxima de seis horas dos menores aprendizes em certos estabelecimentos; vedação do trabalho noturno; restrição ao trabalho do menor em espetáculos artísticos; obrigatoriedade da fixação de quadro de trabalho dos menores; obrigatoriedade de remessa periódica da relação de menores empregados, bem como expedição de carteira de trabalho de menores.<sup>41</sup>

Com a análise da evolução histórica pós-escravidão se verifica que houve a divisão deste

período, sendo que na primeira República, vista de 1889 a 1919, foram inseridas diversas normas no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive de cunho social, porém, o que faltava era a sua efetivação, face ao não cumprimento das mesmas pelos empregadores, o que fez com que muitas iniciativas legislativas não saíssem do papel. Contudo, a partir de 1919, deu-se mais atenção à efetivação das normas sociais e trabalhistas, não apenas pela conscientização da classe dominante, mas principalmente pela pressão internacional, haja vista que o Brasil, signatário do Tratado de Versalhes, tinha por dever a implementação e efetivação de leis de cunho social, efetivação esta que apenas existiu de forma mais concreta posteriormente, com o advento da Revolução de 1930 e com o poder nas mãos de Getúlio Vargas.

## 6. INSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A Revolução de 1930 foi um divisor no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que gerou a reestruturação da ordem jurídica trabalhista, passando por múltiplas inserções a fim de elevar a classe trabalhadora, modificação esta que se mantém, em parte, até os dias atuais.

A expansão do direito do trabalho no Brasil foi oriunda de diversos fatores, incluindo

---

al. *Curso de Direito do Trabalho*, vol. I. São Paulo: LRT, 2007. p. 64.

<sup>40</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 76.

<sup>41</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 71.

a continuidade das conquistas anteriormente concedidas, acrescida de apoio político e legislativo.

Com a política de Getúlio Vargas, deixaram-se de lado os ideais do liberalismo onde o Estado não poderia interferir nas relações contratuais, e passou-se a aceitar a intervenção do Estado nas relações de trabalho, desenvolvendo este papel central.

Esse viés intervencionista do Estado teve como base o modelo corporativista italiano de 1927, influenciado pela *Carta del Lavoro*, servindo seus dispositivos mais do que inspiração ou influência para o ordenamento jurídico brasileiro, traduzindo fielmente o texto italiano.<sup>42</sup>

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930 pelo Decreto nº 19.433. No mesmo ano, a fim de criar medidas de proteção ao trabalhador nacional e valorizar a nacionalização, Getúlio Vargas decretou a Lei dos Dois Terços (decretos de nº 19.482 de 1930 e o 19.740 de 1931), onde houve a obrigatoriedade de dois terços da categoria de trabalhadores serem brasileiros natos.<sup>43</sup>

Em 1932 instituiu-se a Carteira Profissional através do Decreto nº 21.175, e sequencialmente, outros decretos do Poder Executivo discorreram sobre a jornada de trabalho do comércio e da indústria, das

farmácias, casas de diversões, casas de penhores, bancos e casas bancárias, transportes terrestres, hotéis, dentre outros.<sup>44</sup>

O trabalho das mulheres nos estabelecimentos comerciais e industriais também foi abordado pelo Decreto nº 21.417-A, o dos menores pelo Decreto nº 22.042, ambos de 1932, e o dos serviços de estiva pelo Decreto nº 20.521 de 1931.<sup>45</sup>

A Constituição de 1934 trouxe consigo a previsão do sistema da pluralidade sindical, vedou a distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico e seus profissionais respectivos, equiparou profissionais liberais aos trabalhadores para fins de garantias e benefícios da legislação social, bem como determinou em seu artigo 121, parágrafo 1º, a observação do direito do trabalho aos seguintes preceitos: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres a menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos

<sup>42</sup> BELTRAN, Ari Possidonio. Op. cit., p. 48.

<sup>43</sup> FERRARI, Irany. Op. cit., p. 157.

<sup>44</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 72.

<sup>45</sup> FERRARI, Irany. Op. cit., p. 157.

domingos; f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) regulamentação do exercício de todas as profissões; j) reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.<sup>46</sup>

As leis trabalhistas cresciam desordenadamente, eram esparsas e cada profissão tinha a sua regulamentação específica, o que gerava excesso de benefícios de uma categoria em detrimento de outras.

O primeiro diploma legal de cunho geral foi a Lei nº 62 de 1935, aplicável a industriários e comerciários, trazendo a proteção a: a) indenização de dispensa sem justa causa; b) garantia da contagem do tempo de serviço na sucessão de empresas ou na alteração da sua estrutura jurídica; c) privilégios dos créditos trabalhistas na falência; d) enumeração das figuras de justa causa; e) efeitos da força maior nos créditos trabalhistas; f) transferência para o governo da responsabilidade em indenizar quando der causa à cessação da inatividade; g)

aviso prévio; h) rescisão antecipada de contratos a prazo; i) suspensão do contrato; j) estabilidade decenal; l) redução do salário; m) nulidade das estipulações contratuais contrárias às normas legais; n) exclusão dos aprendizes da proteção legal; o) responsabilidade solidária do sindicato ou associação que der causa ao inadimplemento das obrigações contratuais pelas respectivas indenizações; p) prescrição de um ano para reclamar indenização.<sup>47</sup>

Mesmo diante da implementação de diversas normas, o salário mínimo ainda não tinha sido instituído, e sua inserção no ordenamento jurídico se deu pela lei nº 185 de 14 de janeiro de 1936, sendo a primeira tabela publicada apenas em 1940.<sup>48</sup>

A Carta Constitucional de 1937 revogou alguns direitos anteriormente previstos, liquidando o pluralismo sindical e vedando o direito à greve; criou o Conselho da Economia Nacional com representantes de vários ramos da produção nacional, alterando o regime institucional brasileiro de social-democracia para corporativismo estatal, autoritário.<sup>49</sup>

Diante da quantidade de normas esparsas regulamentando o Direito do Trabalho, em 1940:

O Governo resolveu, então, reunir os textos legais num só diploma, porém, foi mais além de uma simples compilação, porque, embora

<sup>46</sup> Ibidem, p. 56.

<sup>47</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 76.

<sup>48</sup> Idem.

<sup>49</sup> BELTRAN, Ari Possidonio. Op. cit., p. 47.

denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código. Não obstante, a matéria de previdência social e de acidentes do trabalho permaneceu separada em outras leis. Foram reunidas as leis sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. Surgiu, portanto, promulgada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, unindo em onze títulos essa matéria, resultado do trabalho de uma comissão presidida pelo Min. Alexandre Marcondes Filho, que, depois de quase um ano de estudos, remeteu suas conclusões ao Presidente da República em 19 de abril de 1943, com sugestões de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas privadas, associações culturais, etc. O relatório da comissão ressalta que a Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social já mais de decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social.<sup>50</sup>

Embora tenham se depositado todas as expectativas na permanência dos direitos trabalhistas previstos na CLT, tal fato não coadunou com a dinâmica da ordem trabalhista, a qual exige constantes modificações legais, o

que justificou a elaboração de diversos decretos e leis posteriores à mesma, sendo os mais significativos: Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, discorrendo sobre o repouso semanal remunerado e feriados; Decreto nº 31.546, de 6 de outubro de 1952, dispondo sobre os menores aprendizes; Lei nº 2.573, de 15 de agosto de 1955, regulamentando o adicional de periculosidade; Lei nº 2.959, de 17 de novembro de 1956, sobre contrato por obra certa; Lei nº 3.207, de 18 de julho de 1957, prevendo as relações de emprego do vendedor viajante e praticista; Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, sobre homologação do recibo de quitação nas rescisões contratuais do empregado com mais de um ano de serviço no mesmo emprego; Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, sobre o 13º salário; Lei nº 4.266, de 3 de outubro de 1963, dispondo sobre o salário-família; Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963, sobre trabalho rural.<sup>51</sup>

A Constituição Federal de 1946 definiu o trabalho como obrigação social, reconheceu o direito de greve, desde que regulamentado por lei ordinária, instituiu o salário noturno superior ao diurno, inseriu o seguro contra acidentes de trabalho não estatal, com custeio pelo empregador, determinou a assistência aos desempregados, a participação nos lucros da empresa e a incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, bem como do poder normativo em dissídios coletivos.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 76.

<sup>51</sup> FERRARI, Irandy. Op. cit., p. 160.

<sup>52</sup> BELTRAN, Ari Possidonio. Op. cit., p. 48.

No ano de 1955 uma comissão para revisão da CLT foi instituída, contudo, inexistente. Sequencialmente, em 1961, através da Portaria 482-B do Ministro da Justiça, os juristas Evaristo de Moraes Filho e Mozart Victor Russomano foram designados para realizar a elaboração de anteprojetos do Código do Trabalho e Código de Processo do Trabalho, respectivamente, o que também não logrou êxito.

Em 1964 deu-se início à reformulação da política econômica, a qual imediatamente gerou impacto sobre as leis trabalhistas, passando estas a emanar essência econômica, uma vez que eram subordinadas às metas prioritárias, o que, inclusive, se vê até os dias atuais.

Essa política econômica subordinou os aumentos salariais apenas a fatores de reajustamento padronizados, segundo o modelo oficial, prevendo a Lei 6.708, de 1979, negociações para acréscimo advindo da produtividade, bem como índice de correção (INPC).<sup>53</sup>

Ainda em 1964, houve a inserção da Lei nº 4.330, com o intuito de disciplinar o direito de greve garantido pela Constituição Federal, estabelecendo restrições quanto à forma e ao fim do exercício do direito que, em 1946, tinha sido redigido pelo Decreto-Lei nº 9.797.<sup>54</sup>

Em 1966, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço foi instituído pela Lei nº

5.107, de 13 de setembro 1966, objetivando a aplicação dos recursos captados ao sistema habitacional, repercutindo sobre a indenização e a estabilidade no emprego.

A Constituição de 1967 foi outorgada no período em que o Brasil estava subordinado ao regime militar, advindo da Revolução de 1964. Essa Constituição tinha como meta combater a inflação e garantir a harmonia e solidariedade entre os fatores de produção e a valorização do trabalho. Para isso, manteve os direitos trabalhistas inseridos pela Constituição de 1946, contudo, limitou o direito à greve, proibindo-a nas atividades essenciais e nos serviços públicos. Trouxe inovação também com a inserção do PIS, e posteriormente do PASEP para os trabalhadores, bem como na idade mínima para o trabalho de 12 anos, sendo este último dispositivo contrário às Recomendações Internacionais.<sup>55</sup>

Em 1970, com a Lei Complementar nº 7, foi criado o Programa de Integração Social, a fim de regulamentar a participação dos trabalhadores no desenvolvimento global da empresa, sem ser definido, portanto, como sistema de participação nos lucros.

Através de iniciativa governamental, nova tentativa de revisão da CLT foi realizada no ano de 1975, compondo a comissão como presidente o Ministro Arnaldo Süssekind, denominada como Comissão Interministerial de

---

<sup>53</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 78.

<sup>54</sup> Idem.

<sup>55</sup> FERRARI, Irany. Op. cit., p. 60.

atualização da CLT, tendo seus estudos concluídos e entregues em 29 de setembro de 1976 aos Ministros da Justiça e do Trabalho, sob a forma de anteprojeto da nova CLT, originariamente contando com 920 artigos acrescidos de anexos, os quais discorrem sobre normas de trabalho de profissionais especiais.

Em relatório, a Comissão expôs os seus objetivos: a) ordenar, num texto único, de forma sistematizada, todas as leis e diversos decretos normativos referentes às matérias que devem compor a nova CLT; b) clarificar normas e solucionar dúvidas surgidas na aplicação das disposições legais vigentes; c) aprimorar conceitos, tendo em vista a doutrina contemporânea prevalente, compatível com o sistema jurídico consubstanciado na Constituição brasileira; d) introduzir disposições inseridas em convenções internacionais ratificadas pelo Brasil; e) aperfeiçoar regimes e instituições jurídico-trabalhistas, alterando para esse fim, em caráter excepcional, disposições legais em vigor.<sup>56</sup>

Encerrando o período intervencionista, foi publicada a Lei nº 6.514, de 1977, que alterou o capítulo da CLT referente à Segurança e Medicina do Trabalho, seguida de ampla regulamentação por meio do Decreto-lei nº 1.535, de 1977, que alterou o regime de férias.<sup>57</sup>

## 7. A CONSTITUIÇÃO DE 1988

Em 5 de outubro de 1988 foi promulgada a atual Constituição. Fundada em bases democráticas, dedicou-se à tutela dos direitos trabalhistas de seu artigo 7º ao 11º, inseridos no rol dos Direitos Sociais, previstos no Capítulo II do Título II, bem como em seu artigo 114, no qual dispôs sobre a competência material da Justiça do Trabalho, representando, então, grande avanço dos Direitos Trabalhistas até então conquistados. Esta foi a maior Carta de Direitos escrita na história do país.

A adoção dos princípios da auto-organização sindical e da autonomia da administração dos sindicatos emancipou os sindicatos da necessidade de prévia autorização do Estado para seus atos, uma vez que permitiu a sua livre criação e liberdade para que pudessem praticar atos de interesse interno com liberdade de administração.<sup>58</sup>

Uma grande inovação da Constituição Federal de 1988 foi a de elencar como fundamento do Estado Democrático de Direito os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Esse dispositivo não valoriza apenas a relação empregatícia, mas, sim, o trabalho como um todo, uma vez que este representa o valor social pela sua atividade junto ao meio em que se desenvolve.

---

<sup>56</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 79.

<sup>57</sup> FERRARI, Irany. Op. cit., p. 161.

<sup>58</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 79.

Assim, a livre iniciativa confere ao homem que trabalha o direito de escolher, livremente, a atividade que gostaria de desenvolver para si e para o próximo, o que veio previsto no artigo 5º, XIII, da Constituição Federal, assim disposto: “É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.<sup>59</sup>

Outras alterações merecem destaque, dentre elas: o direito de greve ainda não positivado foi previsto constitucionalmente, porém, tendo sua amplitude limitada, vedando o abuso de direitos e responsabilizando os que nele incorrerem; igualou direitos de empregados urbanos e rurais; reduziu a jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas; extinguiu a estabilidade decenal e generalizou o regime de fundo de garantia; previu indenização para dispensa arbitrária; elevou o adicional de horas extras no importe mínimo de 50%; aumentou em 1/3 a remuneração de férias; ampliou a proteção jurídica à empregada gestante com extensão da licença maternidade para 120 dias e garantia de emprego desde a descoberta da gravidez até cinco meses posteriores ao parto; inseriu a licença paternidade de cinco dias; majorou o lapso temporal do aviso prévio para 30 dias e da

prescrição de direitos trabalhistas para cinco anos; fixou a idade mínima de 14 anos para admissão no emprego; determinou a existência de representante de trabalhadores em empresas com mais de 200 empregados; instituiu ainda a estabilidade sindical e dirigentes das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA).<sup>60</sup>

Embora a Carta Magna vigente tenha inovado, e muito, o rol dos direitos trabalhistas, necessária se fez a regulamentação da mesma pelo Congresso Nacional, o que foi realizado através da aprovação da Lei de Greve (Lei nº 7.783, de 26-6-1989); promulgação da lei sobre política salarial (Lei nº 7.788, de 3-7-1989), lei sobre salário mínimo (Lei nº 7.789, de 3-7-1989) e a lei sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Lei nº 8.036, de 11-5-1990).<sup>61</sup>

Com o impacto da globalização e a máquina cada dia mais substituindo o lugar do homem nas relações de trabalho, se faz necessária a intervenção do Estado, alterando a legislação para atenuar os efeitos negativos que tais impactos trouxeram.

Amauri Mascaro Nascimento cita as 31 principais alterações realizadas, as quais encontram-se elencadas no artigo 7º da Constituição Federal de 1988.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 3 abr. 2017.

<sup>60</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª ed. São Paulo: LTR, 2014. p. 128.

<sup>61</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 80.

<sup>62</sup> *Ibidem*, p. 85-87.

Com a promulgação da Constituição de 1988 fundamentada em um estado democrático de direito e a inserção de normas protetivas ao trabalhador, se verifica a preocupação do legislador com a tutela jurídica e econômica das inserções ocorridas.

Contudo, ao analisar as alterações ocorridas ao longo dos anos subsequentes à promulgação da Constituição de 1988, fica demonstrada a necessidade de realizar não somente a tutela jurídica e econômica, mas também a social e ética. Fato é que a legislação se atualizou inserindo benefícios sociais ao trabalhador, tais como, por exemplo, assistência médica, fornecimento de condução em locais de difícil acesso, o que, indiretamente, gera benefícios econômicos ao obreiro. O caráter ético, logo, punitivo, das alterações pode ser verificado, exemplificativamente, nas penalidades do empregador que não realiza o devido registro da CTPS de seu empregado.

É fato que mesmo com a inserção de diversas legislações infraconstitucionais, os problemas oriundos da relação de trabalho e emprego não se extinguiram, e nem podia ser diferente, uma vez que a dinâmica trabalhista não permite acomodações, e a constante atualização legislativa, evidencia, portanto, a demonstração do caráter flexibilizador do direito do trabalho, caminhando para mais de uma direção, sempre em busca de tutelar os direitos dos trabalhadores em suas mais diversas formas, mas também se preocupando em oferecer meios

para que as empresas subsistam em situações de crises econômicas, permitindo sempre que haja a manutenção da valorização do trabalho: fundamento da República, da ordem econômica e da ordem social da Constituição Brasileira de 1988.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil percorreu intensos cenários de lutas sociais e reivindicações para que houvesse em seu ordenamento jurídico a constitucionalização dos direitos trabalhistas. Porém, foi apenas em 1930 que esse processo teve início.

Getúlio Vargas foi o grande precursor para que houvesse tal modificação no cenário do trabalho, pois foi através de seu governo que o obreiro deixou efetivamente de ser visto como um locador de mão de obras, para ser um sujeito de direitos, e então o corpo de normas trabalhistas passou a ser inserido de forma mais contundente no ordenamento jurídico brasileiro, o que, futuramente, em 1943, ensejou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, posteriormente, a inserção do corpo de normas trabalhistas na Constituição de 1988.

A constitucionalização dos direitos trabalhistas cumulada com a elaboração de uma Constituição Democrática, trouxe a expectativa de que as situações de escravidão contemporânea fossem minoradas, expectativa

esta que restou frustrada. Isso porque, embora a legislação vigente tutele a prática do trabalho digno e busque através de políticas públicas a erradicação do modelo de trabalho escravo contemporâneo, este ainda se faz presente na atualidade.

O que se percebe, portanto, é que há no Brasil direito positivado suficiente para que as relações de trabalho sejam baseadas no valor social do trabalho, mas falta sua efetividade, a fim de que sejam consonantes com um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, deixando este de ser apenas um fundamento desconsagrado, para se tornar um objetivo atingido.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **O novo sindicalismo no Brasil**. Campinas: Pontes, 1995.
- BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.
- BITTENCOURT, Dario. Das Ordenações Filipinas à Creação do Ministério do Trabalho – A legislação social trabalhista brasileira anterior a 1930, 1928 apud SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. et. al. **Curso de Direito do Trabalho**, vol. I. São Paulo: LRT, 2007.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 3 abr. 2017.
- BRASIL. **Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/LIM2040.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM2040.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2017.
- CARONE, Edgard. A República Velha, 1970 apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1993 apud BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTR, 2014.
- FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1998.
- MARQUES, Ana Carolina Bianchi Rocha Cuevas; YAMAMOTO, Paulo de Carvalho. Trabalhadores, ditadura e greve: uma interpretação crítica da influência do movimento operário para a transição democrática brasileira. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coord.). **O Mito: 70 anos da CTL: um estudo preliminar**. São Paulo: LTr, 2015. p. 168.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. et al. **Curso de Direito do Trabalho**, vol. I. São Paulo: LRT, 2007.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000.

VIANNA, Segadas. et al. **Instituições de  
Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LRT,  
1999.

**TRABALHO E SAÚDE EMOCIONAL  
EM TEMPOS DE COVID-19**

*Valdete Souto Severo<sup>63</sup>*

*Isabela Pimentel de Barros<sup>64</sup>*

*Pai, afasta de mim esse cálice  
Pai, afasta de mim esse cálice  
Pai, afasta de mim esse cálice  
De vinho tinto de sangue  
Como beber dessa bebida amarga  
Tragar a dor, engolir a labuta  
Mesmo calada a boca, resta o peito  
Silêncio na cidade não se escuta  
De que me vale ser filho da santa  
Melhor seria ser filho da outra  
Outra realidade menos morta  
Tanta mentira, tanta força bruta  
Como é difícil acordar calado  
Se na calada da noite eu me dano  
Quero lançar um grito desumano  
Que é uma maneira de ser escutado  
Esse silêncio todo me atordoia  
Atordoado eu permaneço atento  
Na arquibancada pra a qualquer momento  
Ver emergir o monstro da lagoa  
De muito gorda a porca já não anda  
De muito usada a faca já não corta  
Como é difícil, pai, abrir a porta  
Essa palavra presa na garganta  
Esse pileque homérico no mundo  
De que adianta ter boa vontade  
Mesmo calado o peito, resta a cuca  
Dos bêbados do centro da cidade  
Talvez o mundo não seja pequeno  
Nem seja a vida um fato consumado*

*Quero inventar o meu próprio pecado  
Quero morrer do meu próprio veneno  
Quero perder de vez tua cabeça  
Minha cabeça perder teu juízo  
Quero cheirar fumaça de óleo diesel  
Me embriagar até que alguém me esqueça*

**RESUMO:** Os fatores psicossociais são de extrema complexidade, mas trazem inúmeras consequências para a saúde e segurança do trabalhador, bem como para o mundo do trabalho. Além de difícil reconhecimento como doença ocupacional ou como acidente de trabalho, as doenças psíquicas não se relacionam somente com as doenças como estresse e depressão, mas também com inúmeras outras doenças como, a título de exemplo, as doenças cardiovasculares ou musculares, vez que os riscos psicossociais estão estreitamente relacionados ao estresse laboral. Apesar de ser um assunto extremamente relevante para a saúde pública e para a sociedade como um todo, o direito do trabalho pouco se ocupa com o seu estudo. Nesse sentido, em um primeiro momento, buscamos esclarecer ao leitor as principais medidas realizadas pelas reformas trabalhistas espanhola (2012) e brasileira (2017) para, após, analisar as consequências concretas das mesmas em termos de desemprego, desalento e afastamento do trabalho por doença nesses dois países. Em seguida, indicaremos as medidas adotadas por esses países diante da realidade da pandemia da COVID-19 e discutiremos as suas eficiências como medida de estabilização social e cuidado com a saúde e a vida de quem depende do trabalho para sobreviver. Restou demonstrado o expressivo aumento do número de pessoas acometidas de

<sup>63</sup> Doutora em Direito do Trabalho pela USP/SP, pós-doutoranda em Ciências Políticas pela UFRGS/RS, professora, coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital da UFRGS/RS; juíza do trabalho, membra do RENAPEDTS - Rede Nacional de Pesquisa em Direito do Trabalho e Seguridade Social, Presidenta da AJD - Associação Juízes para a Democracia; membra da

diretoria da ALTJ Associação Latinoamericana de Jueces del Trabajo.

<sup>64</sup> Mestranda em Direito do Trabalho pela UERJ, pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, advogada, membra efetiva do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB), Diretora da Associação Carioca dos Advogados Trabalhistas (ACAT- 2019-2021), membra da Comissão Especial de Direito Sindical da OAB/RJ.

doenças psíquicas em razão do trabalho, o que tende a se agravar com a crise econômica instaurada, com o desemprego massivo, com as opções legislativas que priorizam o capital em detrimento de quem vende a sua força de trabalho e com a política adotada pelo Brasil em meio a quase 100 mil mortos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Saúde mental; riscos psicossociais; doenças ocupacionais; reformas trabalhistas; pandemia da Covid-19.

### **ABSTRACT**

*Psychosocial factors are extremely complex, but they have numerous consequences for the health and safety of workers, as well as for the world of work. In addition to being difficult to recognize as an occupational disease or an accident at work, mental illnesses are not only related to illnesses such as stress and depression, but also countless other illnesses, such as cardiovascular or muscle diseases, as the risks psychosocial problems are closely related to work stress. Despite being an extremely relevant subject for public health and for society as a whole, labor law has little to do with its study. In this sense, at first, we seek to clarify to the reader the main measures taken by the Spanish (2012) and Brazilian (2017) labor reforms, after which to analyze their concrete consequences in terms of unemployment, discouragement and sick leave from work in these two countries. Then, we will indicate the measures adopted by these countries in the face of the reality of the COVID-19 pandemic and discuss their efficiencies as a measure of social stabilization and care for the health and life of those who depend on work to survive. It remained to be demonstrated the expressive increase in the number of people suffering from mental illnesses due to work, which tends to worsen with the economic crisis established, with massive unemployment, with the legislative options that prioritize capital to the detriment of those who sell its workforce and with policy that Brazil has in the midst of almost 100 thousand deaths.*

**Keywords:** *mental health; psychosocial risks; occupational diseases; labor reforms; Covid-19 pandemic.*

### **INTRODUÇÃO**

Composta em 1973 por Chico Buarque, em um período em que a censura não permitia que a verdade fosse dita, “Cálice” denuncia as mortes, a repressão, os horrores da Ditadura civil-empresarial-militar, a opção política que foi responsável pela morte e pela tortura de mais de 20 mil pessoas. Passadas três décadas da abertura democrática, apenas nos últimos seis meses, já são quase 100.000 mortos por COVID-19, além de um número absurdo de registros de morte por Síndrome Respiratória Aguda Grave, isso sem contar as inúmeras pessoas que, por falta de atendimento ou testagem, faleceram sem contar nas estatísticas. Ou aqueles que faleceram por outras doenças, em razão da falta de atendimento médico adequado. Já são quase três milhões de pessoas contaminadas.

Ao mesmo tempo, atingimos um nível recorde de desocupação e de desigualdade. Ainda assim, o Presidente da República nega-se a usar máscara ou reconhecer a gravidade da pandemia; não há Ministro da Saúde; o Parlamento aprova leis que tiram ainda mais direitos trabalhistas. As populações indígenas estão sendo dizimadas pela ausência de acesso a atendimento médico ou de controle da disseminação do vírus. Nossas reservas naturais

estão sendo saqueadas, empresas públicas estão sendo privatizadas.

Cálice é “cale-se”, o silenciamento diante do sangue derramado. Também hoje há censura: juízes, professores e policiais que ousam criticar a política atual estão sendo perseguidos e silenciados. A pandemia do Sars-Cov2 encontra uma população desamparada por “reformas” e políticas que privilegiam poucos em detrimento da maioria. A música revela-se assustadoramente atual. Por que beber dessa bebida amarga, tragar a dor, engolir a labuta, se ainda resta o peito, o sofrimento, a dor individual e coletiva de uma sociedade que está em luto? Os efeitos da desconstrução das regras de proteção social somada à pandemia são devastadores, também da perspectiva emocional, especialmente para quem vive do trabalho. A vontade de Chico Buarque, de lançar um grito desumano, arranjar uma maneira de ser escutado, é o que move muitos de nós. O silêncio que atordoa diante da ausência de equipamentos de proteção individual, das despedidas coletivas, das propostas legislativas cada vez mais hostis à classe trabalhadora, entristece e adocece.

Quem trabalha na área de saúde e em trabalhos vulneráveis, sem equipamentos de proteção adequados, sem atendimento<sup>65</sup>, com a saúde ameaçada constantemente; quem se expõe

de modo cotidiano como as diaristas, os terceirizados, os entregadores de aplicativos, assim como os falsos autônomos que perderam sua fonte de subsistência<sup>66</sup>; quem precisou se adaptar, inclusive economicamente, à realização de teletrabalho: todas essas pessoas têm a sensação diária da vida social interrompida, do medo da morte, do estresse, do desamparo e da insegurança em relação ao futuro.

Este artigo tem por objetivo investigar o expressivo aumento do número de pessoas acometidas de doenças psíquicas em razão do trabalho e sua relação com as chamadas “reformas”, com a precarização nas condições de vida, tanto no Brasil quanto na Espanha, bem como com a pandemia da COVID-19. A insegurança de um trabalho temporário, intermitente ou terceirizado, a subremuneração, a alta rotatividade e bem assim a dificuldade em encontrar um emprego somam-se à imposição de teletrabalho, redução de salário ou suspensão de contrato autorizadas em razão da pandemia, e criam um ambiente psicologicamente adoecedor.

Em 1984, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconheceu que as rápidas mudanças tecnológicas vivenciadas no mundo do trabalho reduzem a qualidade e intensidade da energia física despendida no trabalho. Admitiu, também, a complexidade de definição dos

---

<sup>65</sup> Disponível em <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/04/06/com-falta-de-epi-para-coronavirus-profissionais-compram-mascaras-covid-19.htm>.

<sup>66</sup> Disponível em <https://extra.globo.com/noticias/rio/em-meio-pandemia-do-novo-coronavirus-cresce-numero-de-moradores-de-rua-no-rio-24485324.html>.

fatores psicossociais de adoecimento no trabalho, que consistem, por um lado, em interações entre o trabalho, seu meio ambiente, a satisfação no trabalho e as condições de sua organização e, por outro lado, nas capacidades do trabalhador, suas necessidades, sua cultura e sua situação pessoal fora do trabalho, circunstâncias que podem influenciar na saúde e na vida de quem trabalha. Portanto, os fatores psicossociais não se relacionam somente com as doenças como estresse e depressão, mas também com doenças cardiovasculares ou musculares, vez que os riscos psicossociais estão estreitamente relacionados ao estresse laboral, desencadeador dessas doenças físicas (OIT, 1984)<sup>67</sup>. Há também a explicitação, em âmbito internacional assim como interno<sup>68</sup>, um dever de proteção à saúde de quem trabalha, explicitado nas Convenções 81 e 155 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil<sup>69</sup>.

O que a OIT não enfrenta é o fato de que em uma sociedade em que o trabalho é necessário, porque é condição para a sobrevivência material, a tendência é que a

satisfação com ele diminua na mesma proporção em que aumenta o sofrimento que produz. Isso porque a maioria das pessoas não tem condições de escolher o trabalho que realiza, sua intensidade ou o número de horas do dia em que precisará estar à disposição de quem se apropria da sua força de trabalho. Há, ainda, o fato de que nas sociedades que, como a nossa, baseiam-se na troca, o desemprego é uma realidade estrutural. Portanto, quem depende do trabalho para sobreviver, temerá sempre a perda do emprego. No caso do Brasil, mais do que ocorre na Espanha, a possibilidade reconhecida pela jurisprudência, apesar da literalidade do inciso I do artigo 7º da Constituição, de despedida sem motivação, agrava ainda mais esse sofrimento. As novas tecnologias e novas formas de apropriação do trabalho, através de plataformas digitais, por exemplo, também são fatores que potencializam o adoecimento psíquico que decorre da atividade laboral.

A perspectiva que aqui se adota é a de que o adoecimento não é algo que afeta apenas a vida de quem trabalha. Há um custo social, que

---

<sup>67</sup> Disponível em <http://www.factorespsicossociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>.

<sup>68</sup> A Constituição atribui um dever fundamental dos empregadores, de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII).

<sup>69</sup> Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 1992, em 17-3-1992, e promulgada pelo Decreto 1.254, de 29-9-1994, publicado em 29 de setembro de 1994. Na Convenção 155, art.4º, se explicita a necessidade de “pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho”. O artigo nono da aludida Convenção 155

da OIT refere que o “controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos”. A Convenção 81 da OIT disciplina que os Estados têm obrigação de manter um “Sistema de Inspeção do Trabalho constituído por servidores públicos, em número suficiente, com garantia de emprego e independentes, recrutados por suas qualificações e adequadamente treinados, para inspecionar a indústria e o comércio, com as funções principais de: Garantir o cumprimento dos dispositivos legais referentes às condições de trabalho e proteção dos trabalhadores”.

decorre da necessidade de tratamento, atendimento médico, utilização de remédios, que oneram o sistema de previdência social. Portanto, a lógica de precarizar ainda mais as condições de trabalho se traduz como econômica e socialmente destituída de fundamento. Da perspectiva humana, é fácil identificar por que as “reformas” são negativas, especialmente naquilo que produzem de sofrimento psíquico. Também da perspectiva econômica, porém, trata-se de uma aposta na piora das condições sociais de vida, não apenas porque o adoecimento, como se disse, importará necessariamente na sobrecarga ao sistema de saúde pública, mas também porque uma sociedade de pessoas adoecidas é objetivamente limitada em suas potencialidades. É, objetivamente, uma sociedade pior. Dessa forma, os custos da precarização do trabalho ultrapassam a esfera econômica da(o) trabalhador(a) e do empresário, atingindo toda a sociedade.

Na década de 1990 foi estabelecida uma variável denominada “desequilíbrio-esforço-recompensa”, que se relaciona com a percepção que o próprio trabalhador possui quanto ao esforço dedicado e os retornos obtidos em seu trabalho, sendo a mesma reconhecida como um fator psicossocial que interfere na saúde do trabalhador<sup>70</sup>. A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho alerta para o fato

de que 50% dos trabalhadores europeus consideram o estresse uma situação normal no trabalho, o que contribui para 50% dos dias trabalhados perdidos. Segundo a agência, a carga de trabalho excessiva, a falta de participação na tomada de decisões, a insegurança laboral, a falta de apoio dos colegas e chefes e o assédio psicológico agravam os riscos psicossociais de adoecimento<sup>71</sup>. A OIT soma a tais fatores a desigualdade salarial, o trabalho por turnos e o perigo físico (OIT, 1984).

Neste artigo, apresentaremos as principais alterações que resultaram das “reformas” ocorridas na Espanha e no Brasil, bem como suas consequências concretas em termos de desemprego, desalento e afastamento do trabalho por doença, nesses dois países. Em seguida, indicaremos as medidas adotadas por esses países diante da realidade da pandemia da COVID-19 e discutiremos a sua oportunidade e eficiência como forma de estabilização social e cuidado com a saúde e a vida de quem depende do trabalho para sobreviver.

## 1. AS “REFORMAS” TRABALHISTAS NO BRASIL E NA ESPANHA

No Brasil, as principais alterações ocorreram a partir de 2016. A Emenda Constitucional 95, aprovada em dezembro de

---

<sup>70</sup> FISCHER, Frida Marina. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, v. 46, n. 3, p. 401.

<sup>71</sup> Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

2016, determinou o congelamento das despesas com saúde, educação, moradia e trabalho por 20 anos. Apenas durante o ano de 2019, esse contingenciamento de gastos resultou na perda de R\$ 20 bilhões em investimento na área da saúde<sup>72</sup>. Resultou, também, na significativa piora nas condições de oferta e qualidade do Sistema Único de Saúde - SUS, no retorno de doenças que já estavam praticamente erradicadas, como sarampo e dengue, além do aumento da mortalidade infantil e materna e da mortalidade precoce em doenças crônicas, como câncer.

As Leis 13.429 e 13.467, ambas de 2017, alteraram mais de 200 dispositivos da CLT e a lei do trabalho temporário, ampliando as possibilidades de terceirização<sup>73</sup>, criando contratos precários, facilitando a dispensa e a majoração da jornada, retirando o caráter remuneratório de algumas verbas, fragilizando as possibilidades de atuação dos sindicatos, entre outras alterações<sup>74</sup>.

A apelidada “reforma” (Lei 13.467) prejudica fortemente a atuação sindical, introduz a possibilidade de acordo individual para realização de jornada regular de 12h, sem intervalo e com possibilidade de extensão desse tempo de trabalho. A MP 927/2020 reforça a

possibilidade de realização de jornadas de mais de 12h, mediante acordo individual, exatamente para os trabalhadores da área da saúde. Essa lei ainda facilita a despedida, fragiliza a remuneração e altera vários dispositivos processuais, dificultando o acesso à justiça. Altera dispositivos da Lei 13.429/2017 para permitir que todas as atividades de uma empresa sejam terceirizadas. E quando os sindicatos começaram a se organizar e a deliberar em assembleia a manutenção de contribuições capazes de garantir seu funcionamento, o governo editou uma medida (MP 873 de março de 2019, que teve vigência até 28/6/2019 e não foi convertida em lei em razão da atuação de entidades ligadas ao mundo do trabalho), alterando artigos recentemente alterados na CLT, pela Lei 13.467 da CLT, para tentar impedir a arrecadação.

A “reforma” ainda criou a modalidade de trabalho intermitente, um contrato em que não há dever de oferta de trabalho. O empregado deve aguardar ser chamado pelo empregador. Se for chamado e aceitar o trabalho, mas não comparecer, terá de pagar multa. Se comparecer, receberá apenas pelas horas trabalhadas. Há, portanto, a possibilidade de que seja contratado e passe mais de um mês sem trabalho e sem nada

<sup>72</sup> Disponível em <https://www.brasilefato.com.br/2020/02/21/orcamento-da-saude-perdeu-r-20-bilhoes-em-2019-por-conta-da-emenda-do-teto-de-gastos>, acessado em julho 2020.

<sup>73</sup> Sobre todos os aspectos negativos da terceirização, ver: J. L. Souto Maior, V. Severo.

(Org.), *Resistência III: O Direito do Trabalho diz não à Terceirização*, Expressão Popular, São Paulo, 2019.

<sup>74</sup> Para aprofundamento do tema: J. L. Souto Maior, V. Souto Severo. *Manual da Reforma Trabalhista: Pontos e Contrapontos*, Editora Sensus, São Paulo, 2017.

receber. A lei ainda obriga a mulher gestante ou lactante a levar atestado médico para a empresa, a fim de que seja afastada do ambiente insalubre de trabalho, colocando-a em situação de extrema fragilidade diante do empregador. Cria a figura do “hiperssuficiente”, ao dispor que trabalhador com remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social pode firmar cláusula compromissória de arbitragem.

A Lei 13.874 de 2019 está dentro do bojo de reformas legislativas que afetam o mundo do trabalho não apenas por seu aspecto simbólico, mas também porque o artigo 15 dessa lei altera vários dispositivos da CLT. Entre outras coisas, aumenta o prazo para o registro do vínculo de emprego na carteira de trabalho e altera o § 2º do art. 74 da CLT, dispositivo que fixa o dever de registro escrito da jornada de trabalho. A alteração é para dispor que esse dever aplica-se apenas para “os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores”, enquanto a norma até então vigente dispunha que a obrigação de registro se aplicava a todas as empresas com mais de 10 empregados. Ainda, cria a possibilidade de “registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho”, uma prática já adotada por grandes empresas, de manter apenas registro da jornada extraordinária quando realizada.

Também faz parte do pacote de alterações na legislação social a chamada “reforma” da previdência. As alterações

inseridas no texto constitucional pela EC 103/2019 tornaram necessário que a(o) trabalhador(a) brasileiro(a) contribua pelo tempo mínimo de 20 anos se homem e 15 se mulher, para que possa obter aposentadoria com renda igual a 60% da média de todos os salários de contribuição, assegurado o salário mínimo. A forma de cálculo faz com que praticamente todos os aposentados recebam apenas o mínimo. A aposentadoria integral é obtida apenas após a mulher trabalhadora contribuir por 35 anos e o homem, por 40 anos. Deverá, também, ser observada a idade mínima de 62 e 65 anos, respectivamente. Ou seja, na prática ficará quase impossível obter aposentadoria no Brasil.

Em 2020, em plena pandemia, o governo federal ainda editou as MPs 927 e 936. A primeira perdeu vigência, mas a segunda (MP 936) já foi aprovada nas duas casas do Congresso Nacional e sancionada (Lei 14.020). Essa lei autoriza redução de salário e jornada, por acordo individual, oferecendo em troca um valor indenizatório, irrisório, de complementação emergencial de renda. Sob o argumento de que com isso o governo evitaria o desemprego, a lei autoriza a perda de até 70% do salário, por meio de acordo individual, ou suspensão completa do pagamento, enquanto durar a pandemia, de modo que o vínculo se mantenha, mas a renda não. Mesmo assim, o Brasil atingiu nos últimos meses o recorde em número de pessoas desempregadas e de pessoas que simplesmente pararam de procurar emprego. Pela primeira vez

desde que esse índice é considerado, o Brasil tem mais pessoas economicamente ativas (PEA) desempregadas do que contratadas. São 88 milhões de adultos sem emprego e 86 milhões empregados. A taxa oficial de desemprego subiu para 12,9% no trimestre encerrado em maio/2020, atingindo 12,7 milhões de pessoas. Foi registrado um fechamento de 7,8 milhões de postos de trabalho em relação ao trimestre anterior<sup>75</sup>.

Até o dia 29 de junho o Ministério da Justiça havia registrado acordos de redução de salário envolvendo 11.698.243 de trabalhadoras e trabalhadores<sup>76</sup>. Pessoas que estão certamente contingenciando gastos básicos com alimentação e vestimenta, quando não contraindo empréstimos bancários para dar conta das despesas ordinárias. O endividamento das famílias brasileiras já estava, em 2019, no patamar de 66%. Não há como desconhecer, porém, que mesmo para quem tem a possibilidade de se isolar, permanecer em casa traz, como consequência imediata, aumento de gastos ordinários com alimentação, água, luz. Para quem tem a possibilidade de realizar o teletrabalho, pode também implicar mais gastos

com internet. Nesse contexto, torna-se ainda mais ilógico promover redução de salário, pouco importando que isso ocorra através de acordo individual ou norma coletiva.

O resultado concreto dessas alterações legais é que, além de não melhorar a competitividade ou gerar empregos, essas alterações promovem redução de consumo. O Produto Interno Bruto (PIB) caiu 1,5% nos três primeiros meses deste ano<sup>77</sup>. Além do aprofundamento da desigualdade. Mais de 1/3 da população não tem acesso à internet, 31,1 milhões de pessoas não têm acesso à água encanada; 74,2 milhões de pessoas (37% da população) vivem em áreas sem coleta de esgoto e 5,8 milhões de famílias não têm banheiro em casa<sup>78</sup>.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua 2019 mostra que o rendimento do 1% de pessoas que ganha mais em nosso país equivale a 33,7 vezes o da metade da população que ganha menos. Enquanto o rendimento médio mensal de quem ganha mais com o trabalho é de R\$ 28.659,00, o de quem

<sup>75</sup> Os dados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Mensal (PNAD Contínua) divulgada nesta terça-feira (30) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível no site <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>, acessado em julho 2020.

<sup>76</sup> Disponível no site [https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/programa-de-reducao-de-salario-](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/programa-de-reducao-de-salario-preserva-117-milhoes-de-empregos)

[preserva-117-milhoes-de-empregos](https://www.istoedinheiro.com.br/pib-do-1o-trimestre-de-2020-cai-15-ante-4o-trimestre-de-2019-revela-ibge/), acessado em julho 2020.

<sup>77</sup> Disponível no site <https://www.istoedinheiro.com.br/pib-do-1o-trimestre-de-2020-cai-15-ante-4o-trimestre-de-2019-revela-ibge/>, acessado em julho 2020.

<sup>78</sup> Disponível no site <https://economia.ig.com.br/2020-03-28/desafios-brasil-tem-313-milhoes-de-pessoas-sem-agua-encanada-e-casas-lotadas.html>, acessado em maio 2020.

ganha menos é de R\$ 850,00<sup>79</sup>. E o fato de se tratar de “rendimento médio” dá conta da quantidade de pessoas que sobrevivem no Brasil com menos de R\$ 800,00 por mês, algo naturalizado de tal forma que se comemorou recentemente, como uma “conquista social”, a majoração do valor de auxílio emergencial inicialmente proposto pelo governo para as trabalhadoras e trabalhadores autônomos, de R\$ 200,00 para R\$ 600,00<sup>80</sup>.

Nos últimos dois anos, a taxa de desemprego não parou de subir, chegando ao assustador patamar de 13,7 milhões de pessoas desocupadas e um total de 27,9 milhões de pessoas subutilizadas, eufemismo para caracterizar o conjunto de pessoas que estão desocupadas, trabalham menos de 40 horas semanais ou “estão disponíveis para trabalhar, mas não conseguem procurar emprego por motivos diversos”. Esse é o maior índice desde

2012. Apenas no primeiro trimestre de 2019, mais de 1,2 milhão de pessoas entraram para a população desocupada, na comparação com o último trimestre de 2018<sup>81</sup>. Diante de tal panorama, não é difícil intuir que o coeficiente de Gini, índice que mede a desigualdade de renda, só tem piorado no país. Para se ter uma ideia, se em 2014 o índice de Gini no Brasil era 0,518<sup>82</sup>, em 2018 passou a 0,545<sup>83</sup>. De igual sorte, não é difícil intuir o que uma tal situação causa na saúde de quem depende do trabalho para sobreviver.

Na Espanha, a Lei do Estatuto dos Trabalhadores (*Ley del Estatuto de los Trabajadores- LET*) foi criada em 1980 e, além das inúmeras modificações feitas, passou por duas grandes “reformas”: a primeira em 1994 e a segunda em 2012, tendo sido esta última precedida, ainda, de alterações realizadas em 2010. As “reformas” citadas foram propostas

<sup>79</sup> Disponível no site <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27594-pnad-continua-2019-rendimento-do-1-que-ganha-mais-equivale-a-33-7-vezes-o-da-metade-da-populacao-que-ganha-menos>, acesso em julho 2020.

<sup>80</sup> Elevação que só ocorreu em razão da aprovação de uma lei dispendo nesse sentido, pois o governo não aceitou, em momento algum, majorar espontaneamente a importância por ele proposta, de 200 reais. Enquanto isso, a cesta básica, com 13 produtos, em janeiro de 2020 custava R\$ 502,98, mais de 13% a mais do que doze meses atrás. Disponível no site <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/dicas-de-economia/noticia/2020/03/cesta-basica-fica-1389-mais-cara-em-12-meses-ck7e0j4jr01ie01pqqxllbwt.html>, acessado em julho 2020.

<sup>81</sup> Disponível no site <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24486-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-14-das-27-ufs-no-1-trimestre-de-2019>, acesso em maio 2019.

<sup>82</sup> Disponível em <http://www.ipeadata.gov.br/ExibeSerie.aspx?serid=37818&module=M>.

<sup>83</sup> Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25700-pnad-continua-2018-10-da-populacao-concentram-43-1-da-massa-de-rendimentos-do-pais>. Lembrando que o índice de Gini destina-se a medir o grau de concentração de renda, apontando a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos. Levando em consideração de 0 a 1, quanto mais próximo de 1, mais desigual o país.

para o enfrentamento de crises econômicas pelas quais o país passava, sendo certo que se inseriram em um contexto de medidas de austeridade.

Em 2010, o Real Decreto Lei (RDL)<sup>84</sup> 10/2010, convertido posteriormente na Lei n. 35/2010, foi editado quando o país havia perdido, nos últimos dois anos, mais de dois milhões de postos de trabalho e a taxa de desemprego estava próxima a 20%. Tinha como objetivos principais, conforme a exposição de motivos, recuperar a criação de emprego e diminuir a taxa de desemprego, reduzindo a dualidade<sup>85</sup> do mercado de trabalho através do estímulo à criação de empregos estáveis e de qualidade, reforçar os instrumentos de flexibilidade interna no desenvolvimento das relações trabalhistas e, ainda, tinha como objetivo privilegiar as medidas de redução de jornada, com mecanismos que permitissem a manutenção do emprego.

A exposição de motivos da “reforma” ocorrida em 2012 informa que as alterações anteriores não deram certo, que a crise econômica vivida pela Espanha desde 2008

revelou debilidades do modelo trabalhista espanhol: o desemprego havia aumentado ainda mais, próximo a 22,85%. Entre os menores de 25 anos, essa taxa se aproximava a 50%. Logo, tinha-se a obrigação de garantir e satisfazer os interesses daqueles que buscavam um emprego, e por isso a “reforma” tratava de garantir a flexibilidade dos empresários na gestão dos “recursos humanos”, como segurança dos trabalhadores no emprego e adequados níveis de proteção social. Pregava-se, então, a flexissegurança, devendo esta ser entendida como uma estratégia para aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho, bem como a segurança proporcionada aos trabalhadores e empregadores. Comparada por muitos com a “reforma” ocorrida no Brasil em 2017, teve início através do RDL 03/2012 e se consolidou com a edição da Lei no 03/2012 de 6 de julho de 2012.

De forma sintética, as principais alterações realizadas através das “reformas” de 2010 e 2012 na Espanha foram: a alteração do artigo que regulamenta o teletrabalho<sup>86</sup>; a

---

<sup>84</sup> O artigo 86 da Constituição Espanhola dispõe que, em caso de extraordinária e urgente necessidade, o Governo poderá elaborar disposições legislativas provisórias que tomarão a forma de Decretos-leis, sendo certo que não poderão afetar o ordenamento das instituições básicas do Estado, os direitos, deveres e liberdades dos cidadãos regulados no Título I da Constituição, o regime das Comunidades Autônomas e o Direito eleitoral. Os Decretos-leis deverão ser imediatamente submetidos ao debate e votação do Congresso dos Deputados no prazo de 30 dias da sua promulgação.

<sup>85</sup> Conforme será abordado adiante, a dualidade à qual nos referimos consiste em um alto índice de contratos temporários ao lado dos contratos indeterminados, sendo certo que esta realidade é um dos mais graves problemas de precariedade do mercado de trabalho espanhol.

<sup>86</sup> O artigo 13 da LET sofreu algumas alterações. Se antes referia-se ao trabalho em domicílio passa a referir-se ao trabalho à distância, definindo o mesmo como aquele em que a prestação da atividade de trabalho seja realizada predominantemente na casa do trabalhador ou no local escolhido livremente por ele, como

redução<sup>87</sup> da indenização para as chamadas demissões improcedentes<sup>88</sup>; a ampliação das chamadas causas objetivas para a dispensa<sup>89</sup>. Passa a ser permitida a realização de horas extras nos contratos de trabalho por tempo parcial; há

---

alternativa ao seu desenvolvimento presencial no local de trabalho da empresa. Não há referência a quem caberá o pagamento dos custos decorrentes do trabalho à distância, como internet e computador. Ao revés, o artigo dispõe que o trabalhador à distância terá os mesmos direitos do trabalhador que preste seus serviços no centro.

<sup>87</sup> A indenização das chamadas “demissões improcedentes” era paga no importe de 45 (quarenta e cinco) dias por ano até o máximo de 42 (quarenta e dois) pagamentos mensais, tendo sido reduzida para o pagamento de 33 (trinta e três) dias por ano até o pagamento de 24 (vinte e quatro) pagamentos mensais.

<sup>88</sup> Chamamos a atenção que, diferente do que ocorre no Brasil, a Espanha, tendo aderido à Convenção 158 da OIT, não permite a demissão sem justa causa para os contratos indeterminados, salvo nas possibilidades previstas no artigo 52 da LET. Caso o trabalhador entenda que a sua demissão se deu injustificadamente, poderá ingressar no judiciário e pedir que a sua demissão seja reconhecida como improcedente. O empresário também poderá reconhecer a demissão. Se reconhecida pelo Poder Judiciário, o empregador poderá reintegrá-lo ao trabalho ou pagar uma indenização. De acordo com a redação do artigo 52 da LET de 1980, as causas objetivas que permitiam a demissão eram: a) Por inaptidão do trabalhador conhecida ou vinda posteriormente a sua colocação efetiva na empresa. A inaptidão existente no cumprimento do período de prova (experiência) não poderá ser alegada como causa; b) Por falta de adaptação do trabalhador a modificações técnicas operadas em seu posto de trabalho, quando tais mudanças sejam razoáveis e desde que tenha transcorrido o mínimo de 12 (doze) meses desde que introduzida a modificação. O contrato ficará suspenso pelo tempo necessário até o máximo de três meses, quando a empresa ofereça um curso de reconversão ou de aperfeiçoamento profissional a cargo do organismo oficial próprio ou competente, que faça a capacitação para a adaptação requerida. Durante o curso o trabalhador receberá o equivalente à média do salário que vinha recebendo; c) Em empresas com menos de 50 trabalhadores, pela necessidade objetivamente acreditada de amortizar um posto de trabalho individualizado, quando não se possa utilizar os

a regulamentação da possibilidade de suspensão dos contratos por causas econômicas, técnicas, de organização, de produção ou por força maior<sup>90</sup>. Cria-se um novo tipo de contrato de apoio a empreendedores para pequenas e médias

serviços do trabalhador afetado em outras tarefas da empresa na mesma localidade. Se a empresa possui um posto vazio em outro centro de trabalho em localidade distinta, o trabalhador poderá ocupá-lo, solicitando o traslado com direito às compensações econômicas legais. Se no prazo de um ano voltar a ter a vaga amortizada, o trabalhador despedido terá preferência absoluta para ocupá-la; d) Por faltas ao trabalho, ainda que justificadas, mas intermitentes, que alcancem 20% (vinte por cento) das jornadas em dois meses consecutivos, ou 25% (vinte e cinco por cento) em 4 (quatro) meses descontínuos dentro de 12 (doze) meses, sempre que o índice de faltas do total do centro de trabalho supere 5% (cinco por cento) nos mesmos períodos de tempo. Não se computarão como faltas as ausências devidas a greve legal pelo tempo de duração da mesma, o exercício de atividades de representação legal dos trabalhadores, acidente de trabalho, maternidade, licenças e férias, nem enfermidade ou acidente, quando a baixa tenha sido acordada pelos serviços sanitários oficiais e tenha uma duração de mais de vinte dias consecutivos. Ressaltamos que a alínea “d” do artigo 52 da LET foi derogada através da Lei 1/2020 de 15 de julho.

<sup>89</sup> Como dito, a Espanha não admite a realização de dispensas sem justos motivos, entendendo como tais os fundados em causas econômicas, técnicas, de organização e de produção, as quais são explicitadas nos artigos 51 e 52 da LET. As causas econômicas ocorrem quando se desprenda uma situação econômica deficitária dos resultados da empresa, em casos como a existência de perdas atuais ou previstas e a diminuição persistente de seu nível de receita ou vendas ordinárias. A Reforma de 2012 fez constar que a redução é persistente se por três trimestres consecutivos o nível de receita ou vendas ordinárias de cada trimestre for inferior ao registrado no mesmo trimestre do ano anterior. Para fins de esclarecimento, quando a dispensa ocorre por causas objetivas, o trabalhador recebe, a título de indenização, o equivalente a 20 (vinte) dias por ano até o máximo de 12 (doze) pagamentos mensais.

<sup>90</sup> Chamamos a atenção para o artigo 47 da LET posto que, na Espanha, já era prevista a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho nas hipóteses explicitadas, o que será

empresas que possuam menos de 50 (cinquenta) empregados, caso sejam contratados jovens entre 16 (dezesesseis) e 30 (trinta) anos ou maiores de 45 (quarenta e cinco) anos, e um incentivo fiscal no que tange à cota empresarial paga à Seguridade Social.

Em termos de direito coletivo, as alterações, tal como ocorreu no Brasil em 2017, foram relevantes: o requisito da autorização administrativa para as demissões coletivas foi eliminado<sup>91</sup> e restou estabelecido o fim da ultratividade. O artigo 86.3 da LET passa a estabelecer que se tiver decorrido um ano a partir da denúncia da convenção coletiva (ou acordo), sem que um novo acordo tenha sido realizado ou que seja emitida uma sentença arbitral, ele perderá sua validade, salvo acordo em contrário, e a convenção coletiva de âmbito superior será aplicada. Quanto a este tema, algumas

observações são necessárias. O RDL 03/2012 previa o prazo de dois anos para a convenção perder a sua validade, e quando houve a conversão do mesmo na Lei 03/2012, houve a diminuição do prazo. Da análise da exposição de motivos do RDL 03/2012, bem como da Lei 03/2012, a justificativa para o fim da ultratividade é a mesma, não havendo qualquer explicação para a diminuição do prazo. Segundo os relatores das medidas, o fim da ultratividade mostrava-se relevante para evitar a “petrificação” das condições de trabalho pactuadas e para que a pactuação de um novo acordo não demorasse demais. Não obstante, da análise do artigo 86 da LET, o processo de negociação coletiva é bem diferenciado em relação ao nosso<sup>92</sup>.

Também quanto ao tema do direito coletivo, foi alterado o artigo 82 da LET para

---

utilizado no período da pandemia do Covid-19. Todavia, antes da reforma de 2012, o artigo mencionava que “a autorização desta medida prosseguirá quando constar da documentação que essa medida temporária é necessária para superar uma situação de natureza conjuntural da atividade da empresa.” Após a Reforma, o artigo regulamenta as hipóteses cabíveis, incluindo o que entende como causa econômica passível de suspender os contratos, e passa a permitir a redução da jornada. A jornada de trabalho pode ser reduzida por razões econômicas, técnicas, organizacionais ou de produção, de acordo com o procedimento estabelecido na LET, admitindo-se a redução temporária de 10 a 70% da jornada calculada com base na jornada diária, semanal, mensal ou anual. Durante o período de redução do horário de trabalho, nenhuma hora extra pode ser realizada, exceto se por força maior. Estabelece, ainda, que, durante o período de suspensão ou redução de jornada, deverá haver o desenvolvimento de ações de treinamento vinculadas à atividade profissional dos trabalhadores afetados, cujo objetivo é aumentar

sua versatilidade ou aumentar sua empregabilidade. A Reforma previu um incentivo de 50% de isenção no pagamento da Seguridade Social aos empregadores que se utilizem desse expediente desde que assegurem o emprego pelo prazo mínimo de um ano após o período de suspensão.

<sup>91</sup> Ressaltamos que, em que pese o requisito da autorização administrativa ter sido eliminado para as demissões em massa, o processo para a realização da mesma é muito mais complexo do que no Brasil. A título de exemplo da complexidade, informamos que, além de estar vinculado a necessidades econômicas, técnicas, de organização ou de produção da empresa, deve ser submetido a um período de consultas aos representantes dos trabalhadores, conforme o disposto no artigo 51 da LET que, todavia, poderá ser substituído por um procedimento de mediação ou arbitragem no âmbito da empresa.

<sup>92</sup> Para mais informações, consultar o artigo 86 da LET, disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

estabelecer que, quando houver razões econômicas, técnicas, organizacionais ou de produção, mediante acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores e um período prévio de consultas, poderá ser aplicável um acordo da empresa em vez da convenção aplicável quanto aos seguintes temas: (i) jornada de trabalho; (ii) horário e distribuição do tempo de trabalho; (iii) regime de turnos de trabalho; (iv) sistema de remuneração e valor do salário; (v) sistema de trabalho e desempenho; (vi) funções, quando excederem os limites de mobilidade funcional previstos; (vii) melhorias voluntárias na ação protetora da Previdência Social.

Um dos problemas mais graves do mercado de trabalho espanhol consiste no alto índice de contratos temporários, que supera demasiadamente a maior parte dos países da União Europeia. Para se ter ideia, em que pese o fato de todas as “reformas” trabalhistas realizadas terem tido como objetivo declarado reduzir a dualidade do mercado de trabalho, em 2013 os contratos temporários somavam 23% da totalidade dos contratos de trabalho. Já os dados relativos ao quarto trimestre de 2019, divulgados pelo Ministério do Trabalho, Migrações e Seguridade Social, apontam que a taxa de temporalidade se encontrava em 26,1%<sup>93</sup>, permanecendo ainda bem superior ao restante da

União Europeia, que se mantém na média dos 14%, demonstrando que as “reformas” trabalhistas empreendidas em nada melhoraram a situação precária deste tipo de contrato.

É importante notar que as alterações promovidas na legislação trabalhista espanhola em 2012 têm inúmeras coincidências com as medidas introduzidas com a chamada “reforma” brasileira (Lei 13.467). Isso, portanto, torna inaceitável a inércia durante o tempo de tramitação da lei brasileira, especialmente por quem atua no mundo do trabalho. Sabemos, com base nos resultados da “reforma” espanhola, que adotarmos medidas semelhantes implicaria resultados semelhantes, que beneficiam apenas quem detém capital. A respeito deste assunto, importante destacar o estudo que, a partir da análise dos efeitos das “reformas” trabalhistas realizadas em 111 (cento e onze) países entre os anos de 2008 e 2014, demonstrou que a desregulamentação dos direitos trabalhistas, seja em países desenvolvidos, seja nos países em desenvolvimento, está associada à queda na taxa de empregos no ano seguinte, comprovando, ao menos em curto prazo, os efeitos negativos das reformas desregulatórias do mercado de trabalho<sup>94</sup>.

Em 2019, no relatório intitulado “*World Employment Social Outlook*”, a OIT alertou para a precarização do emprego mundial. No mesmo

---

<sup>93</sup> Disponível em <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>, acesso em março de 2020.

<sup>94</sup> ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences**. International Labour Office, 2015, p. 13.

documento, a OIT chama a atenção que a Espanha possuía, ao final de 2017, uma taxa de temporalidade de emprego de 26,8%, sendo certo que os contratos de trabalho temporário com duração de seis meses ou menos representavam mais da metade de todos os contratos temporários no país e, aproximadamente, 85% deles estavam empregados em um contrato temporário por não conseguirem um emprego melhor. Ademais, os trabalhadores a tempo parcial e temporário costumam ter um salário mais baixo, perto da linha de pobreza relativa, inferiores a 60% (sessenta por cento) da renda média. Nesse contexto, os trabalhadores temporários são, em média, três vezes mais propensos a cair na pobreza trabalhista do que aqueles com um contrato permanente. A OIT alerta, ainda, que os contratos por tempo parcial estão crescendo, afirmando que, na Espanha, aproximadamente 60% dos trabalhadores por tempo parcial estão nessa condição involuntariamente<sup>95</sup>.

No final do ano de 2019, a taxa de desemprego na Espanha estava, aproximadamente, em 14% e, embora ainda alta, lembramos que, no auge da crise econômica,

essa taxa chegou a ultrapassar 20%<sup>96</sup>, mas os dados acima citados demonstram que a recuperação dos empregos na Espanha não está relacionada à empregabilidade com qualidade, mas sim a empregos precários. O trabalhador temporário auferia rendimentos mais baixos, tem mais acidentes de trabalho, menor qualificação dada pelo seu empregador. Esse tipo de contratação gera insegurança ao trabalhador e afeta a competitividade da própria empresa.

Assim, quando a pandemia da COVID-19 alcançou a Espanha, o PIB do país vinha crescendo ininterruptamente por seis anos e, em que pese tivesse uma taxa menor de desemprego, isso baseava-se, em boa parte, em contratos precários. A Espanha ainda se situa entre um dos países mais desiguais da Europa, embora seu índice de Gini seja consideravelmente melhor que o do Brasil, vez que o mesmo em 2019 encontrava-se em 0,34. O rendimento médio por pessoa atingiu 11.680 euros, com um aumento de 2,3% em relação ao ano anterior. A população em risco de pobreza ou exclusão social (taxa AROPE)<sup>97</sup> ficou em

<sup>95</sup> Dados disponíveis em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf), acesso em março de 2020.

<sup>96</sup> Disponível em <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0419.pdf>, acesso em julho de 2020.

<sup>97</sup> Se fizermos uma relação, no entanto, entre o PIB e a taxa Arope no ano de 2008, ano da crise econômica, vez que, nos dados de 2018, o PIB

espanhol representava 1.598 euros acima do registrado em 2008, mas a taxa Arope, em 2019, ainda era 1,5% acima do registrado em 2008. Logo, em 2019, apesar da recuperação do PIB em comparação com o momento da crise, a distribuição de renda permanece pior. Disponível em <https://www.eapnasturias.org/2020/07/28/avance-tasa-arope-la-tasa-de-riesgo-de-pobreza-y-exclusion-en-asturias-es-la-mas-alta-en-los-ultimos-10-anos/>

25,3% em relação ao 26,1% no ano anterior<sup>98</sup>. O indicador *income quintile ratio*<sup>99</sup> indicava que, em 2018<sup>100</sup>, os 20% mais ricos contavam com uma renda seis vezes maior que os 20% mais pobres<sup>101</sup>. Aproximadamente 21,5 % da população estava em Risco de Pobreza em 2018, e em que pese o PIB estivesse aumentado desde 2014, crescimento em 3.840 euros (17,5%), a taxa de pobreza foi reduzida em 0,7%, demonstrando que o crescimento econômico, por si só, não traz a redução da pobreza. Além disso, desde 2014, a taxa de pobreza entre as pessoas com trabalho se mantém em torno de 14%, e tendo em vista que o aumento da empregabilidade espanhol se deu com base em contratos precários, como já demonstrado, esse índice ratifica que não é qualquer trabalho que protege da pobreza<sup>102</sup>.

Assim como no Brasil, a Espanha declarou estado de emergência<sup>103</sup> (Real Decreto 463/2020), em 14 de março, em razão da pandemia, e impôs inúmeras medidas restritivas de circulação, impactando o mundo do

trabalho. O Real Decreto Lei 8/2020, de 17 de março, dispôs sobre a necessidade de priorizar mecanismos alternativos que garantissem a continuidade da atividade comercial e das relações de trabalho, particularmente através de trabalho remoto. O governo espanhol lançou um programa de financiamento, ativando doações e créditos para pequenas e médias empresas no programa ACELERA PYME da empresa pública RED.ES. Foi disposto, ainda, o direito de comprovar os deveres de cuidar de dependentes devido a circunstâncias excepcionais relacionadas à prevenção da extensão da COVID-19, para obter adaptação ou redução do horário de trabalho, com a consequente redução proporcional do salário<sup>104</sup>. Foi prevista, ainda, a possibilidade de suspensão contratual e redução da jornada, quando a necessidade de utilizar tais mecanismos tiver causa direta com as consequências da COVID-19, sendo

<sup>98</sup> Disponível em [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176807&menu=ultiDatos&idp=1254735976608](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=ultiDatos&idp=1254735976608), acesso em julho de 2020.

<sup>99</sup> O indicador *income quintile ratio* é muito utilizado pela Comissão Europeia para medir a diferença de renda disponível entre os 20% da população mais rica e os 20% que têm menores recebimentos.

<sup>100</sup> Não foi localizada a disponibilidade desse indicador referente ao ano de 2019.

<sup>101</sup> Disponível em [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_di11&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di11&lang=en), acesso em julho de 2020.

<sup>102</sup> Disponível em <https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO>

/documentos/Informe\_AROPE\_2019\_Resumen\_Ejecutivo.pdf, acesso em julho de 2020.

<sup>103</sup> Chamamos a atenção que a Espanha utiliza a expressão “estado de alarma”, que entendemos ser semelhante ao estado de emergência. Segundo o disposto no artigo 4º da Lei Orgânica 4/1981, o Governo, conforme o artigo 116.2 da Constituição Espanhola, poderá declarar o “estado de alarma” quando ocorra alguma alteração grave da normalidade, sendo um exemplo desta a crise sanitária, tal como epidemia e situação de contaminação grave.

<sup>104</sup> Chamamos a atenção que, em que pese a medida tenha como objetivo impedir a aplicação de sanções disciplinares ao trabalhador diante da necessidade que esse possa ter de cuidar de seus dependentes, é prevista a redução salarial.

considerada decorrente de situação de força maior<sup>105</sup>.

O Real Decreto lei 09/2020, de 27 de março, esclarece, no entanto, que a força maior, as causas econômicas, de organização, de produção e técnicas nas quais se amparam as possibilidades de suspensão e redução de jornada dos contratos não serão consideradas como causas de extinção do contrato, impedindo, na prática, as despedidas nesse período, vez que tais causas seriam consideradas como motivos "justos" para a ocorrência de dispensas, razão da importância dessa previsão legal. O referido decreto prevê, ainda, a possibilidade de suspensão dos prazos dos contratos temporários.

O Real Decreto Lei 10/2020, de 29 de março, por sua vez, estabeleceu uma espécie de licença remunerada para os empregados que não trabalhem em serviços considerados como essenciais e não tenham a possibilidade de trabalhar remotamente. Segundo o decreto, os trabalhadores continuarão recebendo seus salários e complementos salariais e, posteriormente, após o fim do estado

de emergência, deverão compensar as horas não trabalhadas, o que será estipulado através de acordo a ser realizado entre a empresa e o representante dos trabalhadores. O Real Decreto Lei 11/2020, de 31 de março, estabeleceu alguns subsídios para os autônomos como, por exemplo, a postergação das suas cotas previdenciárias, o recebimento do equivalente a prestação de seguro desemprego para o autônomo que tenha perdido, no mínimo, 75% de seu faturamento e desde que esteja em dia com as contribuições previdenciárias<sup>106</sup>, a postergação do pagamento de hipoteca e de alugueres para estabelecimentos comerciais.

Alguns dados divulgados recentemente pelo *Instituto Nacional de Estadística*<sup>107</sup> merecem ser citados para reflexão: 66,1% dos negócios continuaram abertos, e aproximadamente 2/3 deles reduziram as suas vendas; quase 70% das empresas tiveram que reorganizar ou reduzir a jornada; cerca de 40% das empresas adotaram o chamado *Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)*<sup>108</sup>, sendo que nos setores de Transporte e Hotelaria, essa porcentagem supera 50%;

---

<sup>105</sup> Note-se que a suspensão do contrato e a redução das jornadas já era uma possibilidade da LET, sendo certo que, tal como ocorreu no Brasil, o trabalhador terá direito ao recebimento das prestações do seguro desemprego.

<sup>106</sup> Ressalta-se que, diferente do Brasil, os autônomos possuem um regime próprio de previdência social na Espanha. O valor a que faz jus receber equivale a 70% da sua contribuição caso tenha o mínimo de 12 (doze) contribuições mensais. Caso não tenha, será o equivalente a 70% da base mínima, o que significa dizer que receberá 661 euros.

<sup>107</sup> Disponível em [https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice\\_mod\\_covid\\_0320.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf), acesso em julho de 2020.

<sup>108</sup> O ERTE é um expediente que torna possível o envio do trabalhador ao desemprego temporariamente. Durante a duração do estado, o governo facilitou a tramitação dos ERTEs para que o trabalhador pudesse ter acesso a renda por desemprego, mas deixou claro que só permitiria a expedição dos ERTEs relacionados ao estado de emergência e ao coronavírus.

48,8% das empresas utilizaram o teletrabalho para manter o nível de atividade, sendo que 1/3 dos estabelecimentos que o adotaram declaram que irão mantê-lo no futuro, enquanto 40,8% das empresas declararam não ter feito nenhuma modificação na sua forma de trabalhar.

Quando analisamos os dados relativos ao desemprego, percebemos que as medidas, tal como no Brasil, foram insuficientes. Dados demonstram uma taxa de desemprego ascendente, que no segundo trimestre de 2020 estava em 15,33%, sendo que o número de pessoas ocupadas diminuiu em 1.074.000 em relação ao trimestre anterior, e houve um decréscimo de 22,59% em relação às horas trabalhadas. Em termos de variação anual, foram menos 1.197.700 pessoas ocupadas. Os chamados inativos, que assim se classificam por estarem parados dada a impossibilidade de procurar emprego, aumentaram em 843.000 pessoas<sup>109</sup>.

O RDL 19/2020, de 26 de maio, em seu artigo nono reconhece como acidente de trabalho as doenças sofridas pelos trabalhadores que prestam serviços nos centros de saúde ou

sociais, em consequência do contágio do vírus SARS-CoV2 durante o estado de emergência.

Por fim, cabe adicionar o Real Decreto Lei 20/2020, de 29 de maio, que criou a renda mínima vital, a fim de auxiliar os vulneráveis economicamente, bem como reduzir a pobreza e a desigualdade no país, e que deverá atingir 850.000 famílias. Tem previsão de um pagamento mensal máximo entre 462 e 1.015 euros, dependendo do tipo de família<sup>110</sup>. Curioso notar que, na justificativa desse Real Decreto, é reconhecida a enorme desigualdade que, claro, foi agravada pela pandemia, bem como sua consequência para o incremento da vulnerabilidade econômica e social.

## **2. ALGUNS DADOS SOBRE A SAÚDE MENTAL DA CLASSE TRABALHADORA NO BRASIL E NA ESPANHA ANTES E APÓS AS “REFORMAS”**

Para a análise, ainda que superficial, que aqui nos propomos, buscamos avaliar os fatores psicossociais de risco apontados no ano de 2011<sup>111</sup>, ano em que a Espanha passava por uma grave crise econômica e já havia, inclusive,

<sup>109</sup> Disponível em [https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa02\\_20.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa02_20.pdf), acesso em julho de 2020

<sup>110</sup> Disponível em <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/65850d68-8d06-4645-bde7-05374ee42ac7>, acesso em julho de 2020.

<sup>111</sup> Os dados contabilizam, aproximadamente, 17 milhões de afiliados no Regime Geral de Seguridade

Espanhol. Informação disponível em [https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral\\_\\_Afiliados%20Medios/01m\\_Afi.%20Med.%20por%20Media-,Ajuste%20Estacional.%20Relación%20Laboral%20y%20Actividad%20Económica.px/table/tableViewLayout1/](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Medios/01m_Afi.%20Med.%20por%20Media-,Ajuste%20Estacional.%20Relación%20Laboral%20y%20Actividad%20Económica.px/table/tableViewLayout1/), acesso em julho de 2020.

enfrentado uma primeira “reforma” em 2010, e o ano de 2015<sup>112</sup>, em que o país já estava se recuperando economicamente da crise iniciada em 2008 e ainda não enfrentava a crise econômica mundial originada pela pandemia da COVID-19.

Em 2011, a pesquisa nacional realizada na Espanha entrevistou 8.892 trabalhadores, dos quais 68,5% afirmaram estar expostos a riscos de acidente em seu trabalho, destacando-se os trabalhadores da construção<sup>113</sup>. Segundo eles, os motivos que mais causam acidentes de trabalho são a falta de atenção, o descuido, o trabalho rápido, o cansaço e levantar ou mover cargas pesadas. Da referida amostra, 670 trabalhadores relataram que sofreram acidentes de trabalho nos últimos dois anos e acusaram como principais causas as mesmas já citadas; 84% das pessoas entrevistadas afirmaram estar expostas, “sempre ou quase sempre” ou “frequentemente”, a algum aspecto deficiente relacionado às demandas físicas de seu trabalho, como repetir os movimentos e adotar posturas dolorosas ou fatigantes.

---

<sup>112</sup> Os dados foram retirados da “*Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS*” disponível em <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6ª+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45> e do “*Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España- 2018*” disponível em <https://www.insst.es/documents/94886/618461/Informe+sobre+el+estado+de+la+seguridad+y+salud+laboral+España+2018.pdf/be095b10-aa95-4c69-9908-e163784312a9>, ambos acessados em julho de 2020.

Quanto aos fatores de risco psicossociais, a pesquisa abordou três aspectos: as exigências que devem ser atendidas no trabalho, o grau de autonomia para decidir como executar a tarefa e as relações sociais no trabalho, analisadas através do nível de apoio, o reconhecimento do trabalho e as situações de violência sofridas. No que tange às exigências do trabalho, 23,9% relataram que se sentem muito cansados ou esgotados, 46% consideram que devem trabalhar muito rápido, 45,3% devem atender várias tarefas ao mesmo tempo e 34,9% indicaram que devem trabalhar com prazos muito curtos; 20,7% indicaram que devem atender a essas três últimas exigências simultaneamente. Mais de 20% considera que deve realizar tarefas complexas, complicadas ou muito difíceis, e 64% devem tratar diretamente com pessoas que não estão empregadas. Entre 20% e 35% dos trabalhadores não têm a possibilidade de eleger ou modificar o método de trabalho, o ritmo de trabalho, a ordem das tarefas ou, ainda, colocar em prática suas próprias ideias. Se apenas 7,3% têm a percepção de não

<sup>113</sup> Para se analisar os fatores que podem originar doenças laborais psicossociais, é importante destacar que as Pesquisas Nacionais de Trabalho entrevistam os trabalhadores sobre as suas percepções acerca das suas condições de trabalho e do meio ambiente laboral. Isso porque, como demonstrado, quando se fala em doenças psicossociais é extremamente relevante a compreensão de que as sensações pessoais são catalisadoras de doenças como o estresse e o *burnout*. Não foi localizada, para a elaboração deste artigo, pesquisa oficial semelhante no Brasil.

poder contar com o apoio dos colegas de trabalho, 16,9% apontam que não podem contar com os seus chefes. Quanto às habilidades, 14,1% indicam que quase nunca fazem o que sabem melhor. Quanto aos tipos de violência, 11% declaram ter sofrido alguma no ambiente de trabalho, sendo as mais relatadas: a) as agressões verbais, rumores ou isolamento social; b) ameaças de violência física; c) violência física cometida por pessoas que não pertencem ao seu local de trabalho.

Tendo em vista que a duração e a organização do tempo de trabalho afetam diretamente o nível de esforço e de fadiga produzidos pela atividade laboral, influenciando, ainda que indiretamente, o grau de exposição a riscos laborais, a análise do tempo despendido no trabalho é fundamental para a compreensão das condições de trabalho. A média de horas trabalhadas por semana é de 38,5 horas, sendo que os homens trabalham de forma remunerada mais horas que as mulheres. 32,2% trabalham aos sábados e 16,7% aos domingos, sendo que, em média, 40% dos trabalhadores assinalaram que ultrapassam a sua jornada habitualmente. Em média, um de cada quatro empregados (22,6%) manifesta dificuldades para conciliar seu horário de trabalho com a vida pessoal e familiar.

Um dado relevante consiste no fato de que as exposições no trabalho são a quarta causa de câncer na Espanha, estando atrás apenas do tabaco, da alimentação e do sedentarismo. Se de

1964 a 2011 foram reconhecidos, no total, 340 cânceres profissionais na Espanha, os anos entre 2008 e 2011 foram responsáveis por 68% dos casos registrados. No ano de 2011, ocorreram 581.150 acidentes de trabalho com licença médica na Espanha, sendo relevante destacar que, dos acidentes mortais, destacaram-se os infartos, derrames cerebrais e outras patologias não traumáticas. Em termos de doenças profissionais, foram registradas 19.195 enfermidades profissionais e 11.067 patologias não traumáticas causadas pelo trabalho. Embora a maior parte corresponda a doenças locomotoras, sem contabilizar as doenças agravadas pelo trabalho, 103 foram endócrinas, 137 mentais, 693 relacionados ao sistema nervoso central e periférico e 1.629 foram enfermidades que afetam um dos cinco sentidos.

Quando observamos os dados de 2015, constata-se, quanto às percepções dos próprios trabalhadores, que 33% dos ativos consideram que devem trabalhar “sempre ou quase sempre” em uma grande velocidade, e 35% consideram que devem cumprir tarefas em prazos muito curtos. Mais de 25% dos trabalhadores considera que deve cumprir ambas as exigências: trabalhar em uma grande velocidade e com prazos curtos. Aproximadamente 70% dos trabalhadores que sempre ou quase sempre lidam com pessoas que não são empregados onde trabalham como, por exemplo, clientes, enfrentam, por pelo menos 25% de seu tempo, pessoas irritadas, o que pode gerar um ambiente de trabalho desfavorável. Se

em 2011, 23,9% dos trabalhadores se sentiam esgotados por terem muito trabalho, esse percentual ascende para 28% em 2015.

Chama a atenção o fato de que, em 2015, na média, 4,9% dos trabalhadores sofreram algum tipo de discriminação, representando um acréscimo significativo em relação a 2005, quando era de 2%. Os motivos mais frequentes de discriminação foram a idade e o sexo, incluindo a opção sexual. Ressalta-se que, em que pese a média tenha sido 4,9%, os setores de saúde e da Administração Pública têm um percentual superior: no setor de saúde 14,8% sofreram ofensas verbais, e na Administração Pública, que deveria ser o exemplo, 11,3%. Enquanto, em 2015, na Espanha, os homens trabalhavam de forma remunerada uma média de 39,7 horas semanais, as mulheres trabalhavam 33,9 horas<sup>114</sup>, sendo certo que estas dedicavam, em média, 13 horas a mais que os homens ao trabalho de cuidado não remunerado. Um fator que afeta demasiadamente a qualidade de vida dos trabalhadores é a irregularidade do horário de trabalho, o que repercute na vida de 24% dos trabalhadores, dificultando que conciliem a vida pessoal com a laboral. Quanto ao trabalho aos sábados e domingos, também há um acréscimo em relação a 2011: 54% trabalham aos sábados e 33% aos domingos.

---

<sup>114</sup> Chama-se a atenção que a média de horas dos trabalhadores assalariados foi de 38,2 horas semanais, enquanto a dos autônomos foi de 45,2 horas. Já ao falarmos das trabalhadoras assalariadas, as mesmas possuem uma média de 32,7 horas semanais, e as autônomas, 41,9 horas.

Quase 1/3 dos trabalhadores informou que, no último ano, perdeu algum dia de trabalho em razão de uma licença médica ou por motivos de saúde, porcentagem semelhante à apontada em 2010. A cada 100 dias de licença médica no ano, 22 dias seriam decorrentes de acidente de trabalho e 32, de problemas de saúde relacionados ou agravados pelo trabalho. Todavia, 41% dos trabalhadores afirmaram ter trabalhado doente no último ano, sendo tal porcentagem superior à de 2010, quando 35% dos trabalhadores afirmaram a mesma coisa. Indagados sobre a frequência com que estavam submetidos a situações de estresse no trabalho, 36% dos entrevistados afirmaram “às vezes” e 30% afirmaram que “sempre” ou “quase sempre”, sendo esta porcentagem também superior à de 2010, quando 23% das respostas indicavam submissão a tal situação.

Por outro lado, quando os trabalhadores foram indagados sobre as suas percepções a respeito de seu estado de saúde, enquanto 63,2% achavam que apresentavam um bom estado de saúde em 2011, esse número cai para 55% em 2015.

Quanto aos acidentes de trabalho, foram registrados 529.248, representando um decréscimo em relação a 2011<sup>115</sup>. Foram registrados, em 2015, 19.138 processos de

<sup>115</sup> Os acidentes de trabalho afetam muito mais os homens, mas a explicação concedida é quanto à atividade que normalmente executam, já que os homens vinculam-se mais às atividades ligadas à indústria e à construção do que as mulheres.

doenças profissionais, mantendo praticamente o mesmo número que 2011 e havendo um significativo decréscimo do número de patologias não traumáticas sofridas.

Importante ressaltar o papel da fiscalização do trabalho, chamada na Espanha de “*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*”. Em 2015, a Fiscalização, em matéria de prevenção de riscos profissionais, emitiu um total de 96.393 ordens de serviço, e foram realizadas 69.928 visitas<sup>116</sup>. Essas visitas resultaram em 15.483 infrações, das quais 5,35% estavam relacionadas aos fatores de riscos psicossociais. Em 2011, foram realizadas 79.276 visitas em matéria de prevenção de riscos laborais<sup>117</sup>, as quais resultaram em 19.900 infrações, sendo 4,72% relativas aos riscos ergonômicos e psicossociais<sup>118</sup>. Constata-se, portanto, que apesar de em 2015 ter havido um menor número de atuações da inspeção do trabalho, as infrações quanto aos riscos psicossociais subiram, ainda mais se considerarmos que os dados de 2011 se referem aos fatores psicossociais e ergonômicos e os de 2015 se referem somente aos psicossociais.

Quando se analisam, todavia, os anos de 2018 e 2019, seja no que tange aos acidentes de trabalho, seja no que tange às doenças profissionais, há um acréscimo relevante dos números: em 2018, foram 24.082 enfermidades profissionais e, em 2019, 27.292<sup>119</sup>. Já quanto aos acidentes de trabalho, foram registrados 617.488 acidentes em 2018 e 650.602 em 2019<sup>120</sup>.

No Brasil, tendo em vista que a “reforma” ocorreu em 2017, foram pesquisados dados anteriores e posteriores a este ano para fins de análise. Em 2015, foram reconhecidos pelo INSS 622.379 acidentes de trabalho e 15.386 doenças do trabalho. Ambas as estatísticas apresentam um decréscimo no ano de 2017<sup>121</sup>, em que foram registrados 549.505 acidentes e 9.700 doenças do trabalho. Tais registros, entretanto, estão comprometidos em razão da subnotificação, cuja estimativa oficial é de que seja de pelo menos 20%<sup>122</sup>. Os dados são aqui transcritos apenas para lançar luz na circunstância de que, ainda assim, os números relativos à depressão, transtornos de ansiedade, reações ao estresse, que são doenças imediatamente relacionadas aos fatores

<sup>116</sup> O total de visitas, incluindo todas as matérias relacionadas a inspeção do trabalho, foi de 304.612.

<sup>117</sup> O total de visitas, incluindo todas as matérias relacionadas a inspeção do trabalho, foi de 356.535.

<sup>118</sup> Os dados relativos a 2011 não mencionam somente os riscos psicossociais.

<sup>119</sup> Dados disponíveis em <http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2019/EPR/EPR.pdf>, acesso em julho de 2020.

<sup>120</sup> Dados disponíveis em [http://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat19/TABLAS%20ESTADISTICAS/ATR\\_2019\\_Resume\\_n.pdf](http://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat19/TABLAS%20ESTADISTICAS/ATR_2019_Resume_n.pdf).

<sup>121</sup> Dados disponíveis em <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>, acesso em julho de 2020.

<sup>122</sup> Dados disponíveis em <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes>, acesso em agosto de 2020.

psíquicos, pouco se alteraram nos anos de 2015 e 2017<sup>123</sup>. Logo, presente a subnotificação cada vez mais elevada, trata-se de uma constatação relevante para que se perceba o sensível aumento do adoecimento psicossocial ocasionado pelas condições de trabalho.

De acordo com a Agência Brasil, entre 2013 e 2017 transtornos mentais e comportamentais foram a terceira maior causa de afastamento dos trabalhadores brasileiros<sup>124</sup>. Em 2018, a Organização Mundial de Saúde estimou que 10,3% da população teve a sua saúde deteriorada por algum distúrbio depressivo e 8,3%, por ansiedade<sup>125</sup>. Já a Associação Nacional de Medicina do Trabalho aponta que nove em cada 10 (dez) brasileiros no mercado de trabalho apresentam sintomas de ansiedade, do grau mais leve ao incapacitante, e quase a metade (47%) sofre de algum nível de depressão, recorrente em 14% dos casos, e, com frequência, os doentes ficam mais de 100 (cem) dias afastados de suas funções<sup>126</sup>. Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho

mostram que em 2018 foram 623.800 acidentes de trabalho notificados, estimando-se uma subnotificação de 24,7% e um gasto previdenciário de mais de seis bilhões, entre auxílio-doença por acidente de trabalho e aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho<sup>127</sup>. De janeiro a março de 2019, foram aproximadamente 180 mil acidentes<sup>128</sup>, o que significa dizer que ocorre em média um acidente de trabalho a cada 48 segundos, com uma morte a cada três horas. O observatório mostra, ainda, que os afastamentos por doenças mentais e comportamentais, conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID), aumentaram de 4% em 2012 para 9% em 2018. Da mesma forma, as doenças nervosas aumentaram consideravelmente<sup>129</sup>, já demonstrando os catastróficos resultados das reformas empreendidas.

É preciso anotar a dificuldade na obtenção de dados em relação ao adoecimento em razão do trabalho no Brasil. A ausência de pesquisas oficiais específicas soma-

<sup>123</sup> Importante destacar que estes foram somente os reconhecidos como acidente ou doença do trabalho pelo INSS, sendo pública a dificuldade que há de reconhecimento dessas patologias pelo INSS.

<sup>124</sup> Dados disponíveis em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-04/transtornos-mentais-sao-terceira-maior-cao-de-afastamento-do-trabalho>, acesso em agosto de 2020.

<sup>125</sup> Dados disponíveis em <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf;jsessionid=8898C0A87E5F3DE61088E434498BDF10?sequence=1>, acesso em agosto de 2020.

<sup>126</sup> Dados disponíveis em <https://www.anamt.org.br/portal/2018/11/27/apen>

as-18-das-empresas-mantem-um-programa-para-cuidar-da-saude-mental/, acesso em agosto de 2020.

<sup>127</sup> Dados disponíveis em <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=despesa>, acesso em agosto de 2020.

<sup>128</sup> Dados disponíveis em [http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset\\_publisher/OSUp/content/justica-do-trabalho-do-ceara-promove-campanha-para-prevenir-acidentes-de-trabalho](http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/OSUp/content/justica-do-trabalho-do-ceara-promove-campanha-para-prevenir-acidentes-de-trabalho), acesso em agosto de 2020.

<sup>129</sup> Dados disponíveis em <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos>, acesso em agosto de 2020.

se ao sucateamento dos órgãos de fiscalização, prevenção e notificação desse adoecimento.

### 3. A PANDEMIA E O AGRAVAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Países com grandes índices de desigualdade, como o Brasil, que nos últimos anos atuou concretamente para promover ainda mais miséria e exclusão social, através das já examinadas “reformas”, encontram a pandemia de 2020 em situação de profundo desamparo. O Observatório do Terceiro Setor divulgou recentemente o aumento dos casos de síndrome de burnout no Brasil, em razão da “exaustão completa no trabalho, angústia para ir trabalhar e a impressão de que tudo que você produz é insatisfatório”, o que acaba sendo potencializado por jornadas mais extensas, ausência de EPIs, contratos precários, bem como pelo fato de que “o governo não tem tomado medidas efetivas para proteger as populações mais vulneráveis, como as pessoas da periferia, a população em situação de rua e as comunidades indígenas, quilombolas e ribeirinhas”<sup>130</sup>.

De acordo com o Boletim de Saúde Mental da FIOCRUZ, os transtornos psíquicos imediatos mais frequentes, em razão da

pandemia e do isolamento social, são os episódios depressivos e as reações de estresse agudo de tipo transitório. Há, também, referência ao potencial aumento do risco de surgimento destes transtornos, em razão de outros fatores de vulnerabilidade, ligados, inclusive, às condições de trabalho. O Boletim da FIOCRUZ aponta como principais efeitos tardios mais recorrentes o luto patológico, a depressão, os transtornos de adaptação, as manifestações de estresse pós-traumático, o abuso do álcool ou outras substâncias que causam dependência, além de transtornos psicossomáticos. Aponta, também, a recorrência de sintomas como o de tristeza, medo generalizado e ansiedade expressos corporalmente, em função do prolongamento do sofrimento que decorre da situação de pandemia.

131

Por ocasião do dia primeiro de maio de 2020, o Conselho Regional de Psicologia do Paraná publicou nota sobre a importância da saúde mental durante a pandemia. Nela, ressalta que a proteção à saúde mental passa pela defesa da saúde pública e pela organização coletiva na luta por direitos humanos. A nota menciona exatamente o efeito nocivo das chamadas “reformas” trabalhistas (EC 95, EC 103, Lei 13.467 e as demais citadas no capítulo anterior) como circunstâncias que construíram um

---

<sup>130</sup> Disponível em <https://observatorio3setor.org.br/noticias/pandemia-e-a-saude-mental-profissionais-hospitais/>.

<sup>131</sup> Disponível em [https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-](https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%20Mental-e-Aten%20Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%20gerais.pdf)

[content/uploads/2020/04/Sa%20Mental-e-Aten%20Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%20gerais.pdf](https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%20Mental-e-Aten%20Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%20gerais.pdf).

cenário de precarização, tornando-nos “mais vulneráveis em um contexto de recessão” como aquele aprofundado pela pandemia<sup>132</sup>.

A preocupação com a saúde mental e com o agravamento dos fatores psicossociais de adoecimento em razão do trabalho, durante a pandemia mundial, permeia também as declarações da Organização Mundial da Saúde (OMS). Já em maio deste ano, Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS, referiu que: “O isolamento social, o medo de contágio e a perda de membros da família são agravados pelo sofrimento causado pela perda de renda e, muitas vezes, de emprego”<sup>133</sup>, revelando o que aqui demonstramos. Há estreita ligação entre os efeitos que são inerentes à pandemia e o aprofundamento desses efeitos nocivos na saúde psíquica de quem vive do trabalho, em países que, como o Brasil e a Espanha, promoveram recentemente amplo desmanche da regulação protetiva estatal do trabalho. Em documento publicado em 13 de maio, a OMS declarou que 70% da população que está na linha de frente do combate à pandemia, em trabalhos ligados à área da saúde, são mulheres. Observa que a pressão e o estresse que decorrem da exposição dos corpos, da percepção da morte e da impossibilidade de reação mais efetiva a uma doença ainda desconhecida exige que os líderes mundiais tenham atenção especial à saúde

mental de quem trabalha, pois já está sendo apontado o aumento da ansiedade e dos afastamentos por estresse e depressão entre os profissionais ligados à saúde<sup>134</sup>.

A Organização Pan-Americana da Saúde lançou documento apontando a relação entre vulnerabilidade social e adoecimento psicossocial durante a pandemia e aponta os principais grupos sociais atingidos: crianças, idosos, mulheres, populações indígenas, grupos minoritários, pessoas portadoras de deficiência, pessoas que já possuem problemas de ordem psicossocial. Aponta, também, a maior vulnerabilidade de quem vive na miséria, nas periferias das grandes cidades e os residentes ilegais. Cita os principais relatos de pessoas sobreviventes que passaram por situação de epidemia ou de eventos traumáticos que provocaram a morte de um número grande de pessoas: “pesar e aflição pela perda de familiares e amigos, que em certos casos coexistem com perdas materiais”; “perda da fé em Deus, perda do sentido da vida”; “temores de assumir novos papéis impostos pelo desaparecimento de um familiar”; “medos recorrentes de que possa ocorrer algo novamente ou que a morte vai ceifar outros familiares ou membros da comunidade”; medo da morte; “sentimentos de solidão e abandono”; “medo de esquecer ou ser

---

<sup>132</sup> Disponível em <https://crppr.org.br/1demaio/>.

<sup>133</sup> Disponível em <https://nacoesunidas.org/oms-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-das-pessoas-ja-e-extremamente-preocupante/>.

<sup>134</sup> Disponível em [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un\\_policy\\_brief-covid\\_and\\_mental\\_health\\_final.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief-covid_and_mental_health_final.pdf).

esquecido”; raiva, culpa por ter sobrevivido, vergonha<sup>135</sup>.

É certo que a precarização das condições de trabalho aprofundaram no Brasil uma realidade de desigualdade social que já era extremamente significativa. Basta ver alguns dados oficiais, como o fato de que 48% da população brasileira não tem coleta de esgoto<sup>136</sup>, 50% da classe trabalhadora está na informalidade<sup>137</sup> e, pela primeira vez desde que esse índice passou a ser considerado, há mais pessoas economicamente ativas sem trabalho do que incluídas no mercado (formal e informal) de trabalho<sup>138</sup>.

A OECD - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, da qual tanto Brasil quanto Espanha participam, já aponta que o impacto econômico da COVID-19 é dez vezes maior que o observado nos primeiros meses da crise financeira global de 2008. Mesmo países que possuem uma rede de proteção social mais ajustada e se preocuparam em manter vínculos de emprego, restringindo despedidas e fazendo transferência de renda, estão sofrendo impactos econômicos, sociais e, conseqüentemente, psíquicos. De acordo com projeções da OECD, o desemprego deve

aumentar para 9,4% em média até o final de 2020. Se houver uma segunda onda da pandemia no final de 2020, a taxa de desemprego aumentará ainda mais, podendo chegar a 12,6%.

A Espanha, apesar de haver promovido desmanche de direitos sociais nos últimos anos, adotou uma postura política de certo comprometimento com a contenção dos efeitos da COVID-19. Além de proibir despedidas, ampliou o acesso a benefícios de seguro-desemprego, reduzindo ou renunciando totalmente aos requisitos de contribuição mínima e estendendo o benefício aos contratos de experiência, bem como aos trabalhadores que deixaram o emprego por uma nova oferta de trabalho que acabou atingida pela crise. Ainda assim, uma pesquisa realizada por uma empresa espanhola especializada em gestão de prevenção de riscos psicossociais, ao entrevistar 1.024 trabalhadores entre abril e junho deste ano, constatou que 41,99% dos trabalhadores apresentaram sintomas de ansiedade, e 27,3% sentem que sua saúde piorou. Os relatos dos trabalhadores passam por várias queixas, entre elas, dor de cabeça, distúrbio de sono, dor no estômago e problema de memória, o que significa que quase metade dos trabalhadores

---

<sup>135</sup> Disponível em <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Protecao-da-Saude-Mental-em-Situacoes-de-Epidemias--Portugues.pdf>.

<sup>136</sup> Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/09/25/brasil-tem-48-da-populacao-sem-coleta-de-esgoto-diz-instituto-trata-brasil>.

<sup>137</sup> Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/02/informalidade-atinge-recorde-em-19-estados-e-no-df-diz-ibge.shtml>.

<sup>138</sup> Disponível em <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,em-meio-a-pandemia-pais-nunca-teve-tantos-brasileiros-fora-do-mercado-de-trabalho,70003350025>.

entrevistados apresenta sintoma de depressão ou ansiedade<sup>139</sup>. Além disso, a OECD aponta que 56% dos trabalhadores espanhóis estão em risco de contágio por COVID-19.

Além disso, não se pode negar que as condições de vida da Espanha, embora ainda estejam longe de atingir o ideal, são bem superiores às do Brasil. Para se ter uma ideia, em 2019 a OMS aponta que o gasto por habitante com a saúde, na Espanha, em 2014, era de U\$ 2.966,00<sup>140</sup>. Já no Brasil era de U\$ 1.318,00<sup>141</sup>. Em 2019, 80,9% dos lares com membros entre 16 e 74 anos tinham ao menos um computador, e mais de 90% dos lares tinham acesso a algum meio de internet<sup>142</sup>.

A diferença de renda, de profundidade nas “reformas” e em relação ao modo de enfrentamento da pandemia fazem com que o número de adoecimento e mortalidade no Brasil por COVID-19 e por Síndrome respiratória aguda grave seja proporcionalmente muito maior do que na Espanha, atingindo nível alarmante.

O Brasil já figura como o segundo país com mais pessoas infectadas e fatalmente vitimadas pela doença. Desde que aqui chegou, em fevereiro de 2020, a COVID-19 já vitimou, pelos números oficiais, quase 100.000 pessoas.

O Ministério da Saúde tem publicado Boletins Epidemiológicos sobre a pandemia. O primeiro deles, de fevereiro deste ano, dava conta de uma pessoa infectada. O Boletim n. 6, de 3 de abril, já apontava 359 pessoas mortas por COVID-19 e 286 mortas por síndrome respiratória aguda grave (SAR-G). Dois meses depois, o Boletim 18, de 13 de junho, informava a morte de 42.720 pessoas por COVID-19 e 64.247 por SAR-G. Esse Boletim 18 chama a atenção por conter também informação sobre sinais de depressão na população brasileira; 41,70% das pessoas entrevistadas revelaram sinais de depressão. A informação não aparece nos boletins seguintes. O último, Boletim 24, de 25 de julho, já aponta 86.449 pessoas mortas por COVID-19 no Brasil e 126.108 mortas por SAR-G<sup>143</sup>.

## CONCLUSÃO

Os números analisados neste breve estudo não contemplam toda a realidade de adoecimento psicossocial em razão do trabalho, mas já permitem perceber com nitidez os efeitos nocivos do desmanche operado no Brasil e na Espanha, em relação às normas de proteção social, e sua influência na saúde psíquica de quem depende do trabalho para sobreviver. O

<sup>139</sup> Disponível em <https://affor.es/el-42-de-la-poblacion-trabajadora-encuestada-presenta-sintomas-de-ansiedad/>.

<sup>140</sup> Disponível em <https://www.who.int/countries/esp/es/>.

<sup>141</sup> Disponível em <https://www.who.int/countries/bra/es/>.

<sup>142</sup> Disponível em <https://www.rtve.es/noticias/20191016/hogares-internet-espana-crecen-hasta-914-cinco-puntos-mas-ano/1981993.shtml>.

<sup>143</sup> Disponível em <https://coronavirus.saude.gov.br/boletins-epidemiologicos>.

fato de o mundo enfrentar uma pandemia, justamente em momento no qual a classe trabalhadora se vê desamparada por políticas de austeridade que concretamente pioram ou impedem as possibilidades de vida digna, revela um quadro assustador.

Para se ter uma ideia, de 2012 a 2018, somente o Brasil registrou 16.455 mortes e 4,5 milhões de acidentes de trabalho, o que acarretou o gasto de R\$ 79 bilhões pela Previdência Social com benefícios acidentários<sup>144</sup>. No mundo, de acordo com as estatísticas da OIT, a cada 15 segundos morre um(a) trabalhador(a) em virtude de um acidente de trabalho ou de doença relacionada com a sua atividade profissional, o que totaliza 6.300 mortes por dia num total de 2,3 milhões de mortes por ano. No que tange às doenças profissionais, são 313 milhões de trabalhadores e trabalhadoras sofrendo lesões profissionais não fatais todos os anos, ou seja, 860.000 pessoas feridas no trabalho todos os dias<sup>145</sup>.

Quando analisamos “somente” os fatores de risco psíquicos, não temos dúvidas de que as “reformas” trabalhistas, ao precarizarem as condições materiais de trabalho e colaborarem para a degradação do meio ambiente laboral, aumentaram a incidência do estresse e da depressão, doenças que dificilmente são

reconhecidas como relacionadas diretamente ao trabalho, e que podem ocasionar inúmeras outros transtornos, incluindo os distúrbios endócrinos, os cardiovasculares e músculoesqueléticos. Apesar ser difícil a comprovação da relação com o trabalho, as estatísticas demonstram que não só as “reformas” trabalhistas potencializaram a ocorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho como também pioraram a própria percepção que o trabalhador possui sobre o seu trabalho, o que, indiscutivelmente, contribui para o adoecimento psíquico.

Além do impacto inimaginável que tais doenças podem causar na saúde, nas relações familiares e sociais, podem também causar a perda das competências no trabalho, construídas ao longo do tempo, gerando a perda da produtividade para a empresa e o pagamento dos dias por afastamento, pelo Estado. A doença COVID-19, com tudo o que dela decorre em termos de isolamento social e interrupção de atividades laborais, agrava um quadro social já adoecido. Inúmeras organizações, inclusive, estão emitindo alertas, seja no Brasil, seja na Espanha, para que as empresas tenham atenção com os fatores psicossociais de adoecimento de quem trabalha, e de seu agravamento em razão da pandemia<sup>146</sup>.

---

<sup>144</sup> Disponível em <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/assuntos/noticias/noticias/2019/4/acoes-regressivas-gestao-de-riscos-e-impacto-dos-acidentes-de-trabalho-foram-temas-de-debate>.

<sup>145</sup> Disponível em [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650864/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm).

<sup>146</sup> A título de exemplo, a Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador (RENAST) afirma que existe um aumento da incidência de transtornos

A medida necessária, diante da constatação de que há um efeito social deletério que decorre diretamente da fragilização e supressão das normas de proteção social, é a reversão da lógica liberal que impregna as opções políticas adotadas nesses dois países nos últimos anos. Concretamente, é preciso rever legislações que suprimem direitos, fragilizam os vínculos e pioram a remuneração de quem vive do trabalho. Sem um trabalho decente, que dê condições materiais de vida digna, aí compreendidas as possibilidades de comer, vestir, morar e viver com conforto e com tempo livre, não há sociedade que se desenvolva, sequer da perspectiva econômica.

Há, portanto, um ensinamento que precisa ser aprendido com urgência nestes tempos estranhos. Viver bem em sociedade inclui a saúde psíquica. E a saúde psíquica, em uma sociedade de trocas, depende diretamente de vínculos seguros, salários decentes e ambientes saudáveis de trabalho.

Iniciamos o artigo fazendo referência à música "Cálice". Entendemos que não há como tragar a dor e engolir a labuta quando há um desemprego recorde no país e um estímulo à falsa autonomia, como se fosse essa a solução para o desemprego. Não há como concordar com a “gorda porca que já não anda” quando a

---

psíquicos para que os mesmos afetem entre um terço e a metade da população. A RENAST elaborou uma cartilha quanto ao tema. Disponível em <http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/saude-mental-atencao-psicossocial-pandemia-covid-19->

desigualdade no país aumenta assustadoramente em razão das opções legislativas tomadas. Não há permanecer caladas quando a banalização da saúde e segurança no trabalho tem provocado adoecimento e morte.

O nosso grito é demasiadamente humano, pois assim como a maioria das brasileiras e brasileiros, carregamos a dor de mais de 100 mil mortos e 3 milhões de pessoas infectadas por uma doença que poderia e deveria ter sido combatida de modo diverso. Uma realidade que adoce quem tem um mínimo de empatia, quem segue precisando expor seus corpos, quem está em luto pela perda de pessoas próximas. Em um tal contexto de flagelo, uma realidade menos morta passa necessariamente pela reversão das “reformas”, pela adoção de políticas públicas que de algum modo previnam e combatam a disseminação do vírus e pela adoção de regras que minimizem, em vez de potencializar, o adoecimento psicossocial que decorre da desigual troca de trabalho por capital.

## REFERÊNCIAS

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences**. International Labour Office, 2015.

[recomendacoes-gestores](#). É possível verificar orientação semelhante na Espanha; <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/riesgos-psicosociales-y-trabajo-a-distancia-por-covid-19-recomendaciones-para-el-empleado>.

FISCHER, Frida Marina. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, v. 46, n. 3, p. 401-406, 2012.

**CONTROLE DE E-MAILS, FILMAGENS  
E GRAVAÇÕES NO AMBIENTE DE  
TRABALHO: OCORRÊNCIAS E  
CONSEQUÊNCIAS**

*Bibiana de Paiva Terra\**

**RESUMO:** O surgimento de novas tecnologias acabou gerando grandes desafios entre o mundo fático e o mundo jurídico, assim influenciando também nas relações trabalhistas. Nesse sentido, uma gama expressiva de direitos é colocada em xeque, como, por exemplo, os direitos à intimidade, à privacidade e também à própria dignidade do trabalhador. Diante desse novo contexto, despertam questões de grande relevância a serem tratadas pelo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no que tange ao uso de aparelhos eletrônicos no ambiente laboral para monitoramento do empregado pelo empregador, em especial, ao uso de correio eletrônico (e-mail) e a filmagens por câmeras de monitoramento localizadas no ambiente de trabalho. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar e propor uma reflexão acerca do controle de e-mails, filmagens e gravações no ambiente de trabalho, discorrendo acerca de sua ocorrência e possíveis consequências no âmbito jurídico.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do trabalho; Gravações no ambiente de trabalho; Controle de e-mails; Privacidade do trabalhador; Intimidade do trabalhador.

## INTRODUÇÃO

No presente trabalho será desenvolvido um estudo dividido em tópicos e que comporta uma análise sobre o controle de e-mails, filmagens e gravações no ambiente de trabalho, discorrendo acerca de sua ocorrência e suas possíveis consequências. O surgimento de novas tecnologias tem gerado grandes desafios entre o mundo fático e o mundo jurídico, o que influencia também as relações trabalhistas. Diante disso, uma gama expressiva de direitos é colocada em xeque, como, por exemplo, a privacidade e intimidade dos empregados.

Dentro desse contexto, despertam questões de grande relevância a serem tratadas no Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, principalmente no que diz respeito ao uso de aparelhos eletrônicos no ambiente laboral para monitoramento do empregado feito pelo empregador, em especial, ao uso do correio eletrônico (e-mail) e a filmagens por câmeras de monitoramento localizadas no ambiente de trabalho.

Diante disso, torna-se necessário compreender que esse é um tema de grande relevância na atualidade, pois diante de uma perspectiva de um mundo globalizado, a utilização da internet e de câmeras é cada vez mais constante, sendo que a esfera trabalhista

---

\* Mestranda em Direito, com ênfase em Constitucionalismo e Democracia, pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM). Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de

Minas Gerais (Puc Minas). Integrante dos grupos de pesquisa do CNPq “Direito Internacional Crítico” e “Razão Crítica e Justiça Penal”. Advogada. E-mail: bibianaterra@yahoo.com.

não está imune a esses avanços. Assim, é necessário fazer uma análise dos limites do empregador no que diz respeito ao controle de e-mails, filmagens e gravações dos empregados no ambiente laboral.

Questões que dizem respeito a intimidade, privacidade e dignidade do trabalhador precisam ser analisadas no contexto global, pois cada vez mais a tecnologia passa também a influenciar as relações trabalhistas. Para tanto, a presente pesquisa faz alguns questionamentos, tais como: Qual o limite do poder de fiscalização do empregador? O empregado pode ser filmado dentro do seu ambiente de trabalho? O empregador pode controlar os e-mails do seu empregado quando se tratar de e-mails corporativos? E se for e-mail pessoal? No computador da empresa ou no computador do próprio empregado? Entre outras questões que serão estudadas no decorrer da pesquisa.

Partindo desses breves questionamentos iniciais, já é possível compreender que o tema é extenso e que acaba gerando muito debate e opiniões diversas no âmbito do direito do trabalho e nos processos trabalhistas. Assim, a pesquisa procurou abordar sobre essas divergências e expor quais respostas acredita serem mais compatíveis com um Estado Democrático de Direito.

Para tanto, o presente artigo se inicia com uma apresentação acerca do direito fundamental à intimidade e à privacidade,

abordando seus conceitos e possíveis consequências perante seu descumprimento. A partir disso, procurou-se também abordar sobre os direitos da personalidade, para, na sequência, abrir então o caminho para as discussões acerca do controle de e-mails, filmagens e gravações no ambiente laboral, suas ocorrências e consequências.

Este trabalho se mostra pertinente diante da utilização cada vez mais frequente da tecnologia, propondo-se a pesquisar sobre o seu uso nos ambientes de trabalho e até onde é possível que os empregadores utilizem essas tecnologias – câmeras, aparelhos de filmagens e gravações – para controlarem os seus empregados. Desse modo, aborda quais são os limites do poder de fiscalização do empregador, para que não haja lesão à intimidade e à privacidade dos empregados.

## **1. DIREITO FUNDAMENTAL À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE**

A dignidade da pessoa humana está prevista no título I da Constituição Federal de 1988, que traz os princípios fundamentais do Estado Brasileiro, e está elencada no inciso III, do artigo 1º, dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil enquanto Estado

Democrático de Direito.<sup>147</sup> Assim, cumpre entender que o direito à intimidade é corolário do princípio da dignidade humana, é direito fundamental, é direito da personalidade, é direito à privacidade e integra o núcleo mínimo abrangido pelo direito à vida privada.

Sendo assim, ela se estende como um direito a todos os seres humanos, consistindo em uma norma geral que sintetiza todas as demais normas jurídicas, sejam elas constitucionais ou infraconstitucionais<sup>148</sup>. A dignidade da pessoa humana pode e deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo ser retirada, pois existe em cada ser humano como algo que lhe é inerente.<sup>149</sup>

Os direitos da personalidade podem ser compreendidos como decorrentes dela. Esses direitos, que foram durante muito tempo objeto, apenas, de especulações doutrinárias “escolásticas”, atualmente assumem especial importância. Fatores culturais, econômicos e políticos ainda fazem com que as atenções se voltem para os direitos da pessoa humana, sendo que eles, na verdade, se desdobraram e se desdobram no decorrer dos tempos.<sup>150</sup>

Nesse sentido, a proteção dos direitos da personalidade já era consagrada desde a Antiguidade: Tanto na Roma como na Grécia antigas já havia institutos que puniam ofensas físicas e morais à pessoa. Desse modo, diante do surgimento do Cristianismo, esses direitos passaram a ser reconhecidos, passando então a haver um parâmetro no ideal de fraternidade. Já no medievo, os homens passaram a constituir o fim do direito e passou a haver o reconhecimento de direitos inerentes ao ser humano na Carta Magna, na Inglaterra do século XIII.<sup>151</sup>

No entanto, foi somente com a Declaração Universal de Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789, que a valorização da pessoa humana passou a ser realmente considerada e os direitos de liberdade do cidadão ganharam relevância.<sup>152</sup> No entanto, no Brasil, foi apenas ao final do século XX que passou a ser possível compor uma dogmática dos direitos da personalidade. Sendo assim, no que tange ao ordenamento jurídico brasileiro, a consagração da proteção da dignidade da pessoa humana veio

---

<sup>147</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>148</sup> BITTENCOURT, Ila Barbosa; VEIGA, Ricardo Macellaro. Olhar atual da cláusula fundamental da dignidade da pessoa humana. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. Vol. 90. 2015. P. 189-199.

<sup>149</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 10ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. P. 118-119.

<sup>150</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

<sup>151</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. A Teoria geral do Direito Civil. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

<sup>152</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. A Teoria geral do Direito Civil. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

expressa no artigo 1º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil.<sup>153</sup>

Os direitos da personalidade possuem diversas qualidades, entre elas: intransmissibilidade, indisponibilidade, irrenunciabilidade, vitaliciedade ou perenidade, inexpropriabilidade, imprescritibilidade, impossibilidade de sub-rogação e extrapatrimonialidade.<sup>154</sup> Além disso, eles compreendem todos os elementos essenciais à existência humana.

(..) Os elementos intrínsecos à pessoa como tal, em toda a sua complexidade natural e histórica, racional e emocional, irrompem como fundamentais para garantir a felicidade humana, e essa fundamentalidade não pôde mais ser ignorada pelo sistema jurídico. A honra, a reputação, a imagem, o nome e os atributos humanos que determinam a positividade ou negatividade das relações da pessoa com outros indivíduos e a comunidade em geral; a afetividade, a sexualidade, a integridade física e psíquica, todos os fatores fisiológicos, psicológicos e emocionais que são decisivos para o bem-estar humano compõem, da mesma forma, um conjunto de elementos que, dada a sua fundamentalidade para a felicidade do homem, exigem a atenção incisiva do direito. (...) Pois todos esses elementos intrínsecos à “humanidade essencial” da pessoa, que concernem a sua personalidade, ou seja, à dimensão

existencial da subjetividade humana, compreendem hoje os direitos de personalidade.<sup>155</sup>

Após conceituar o que são direitos da personalidade, cumpre então abordar acerca do direito fundamental à intimidade e à privacidade. A intimidade é algo que qualquer pessoa tem, em qualquer lugar onde se encontre, pois ela significa a esfera mais íntima, mais subjetiva e mais profunda do ser humano, com as suas concepções pessoais, seus gostos, seus conflitos, etc. No que diz respeito à privacidade, esta é uma forma de externar a intimidade, que ocorre em lugares onde a pessoa esteja ou se sinta protegida da interferência de estranhos, como a casa onde mora.

Sendo assim, pode-se entender que a privacidade contém a intimidade, ou seja, privacidade seria a esfera de relações não sociais do indivíduo, que se exterioriza nos âmbitos familiares, de amizade e, de modo geral, em tudo aquilo que o homem faz longe dos “olhos da sociedade”. A intimidade, por outro lado, seria interior ao indivíduo; aquilo que ele pode pretender manter fora do conhecimento de quaisquer outras pessoas, por vezes até mesmo de sua família.

<sup>153</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. A Teoria geral do Direito Civil. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

<sup>154</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

<sup>155</sup> MELLO, Cláudio Ari. *Contribuição para uma teoria híbrida dos direitos de personalidade*. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *O novo código civil e a constituição*. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do advogado. P. 73-74.

O artigo 5º da Constituição Federal, inciso X, prevê que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrentes de sua violação.<sup>156</sup> Dessa forma, a Constituição Federal também tratou de proteger a privacidade, assegurando que a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas são direitos invioláveis. Assim, a consagração do direito à privacidade é tomada por um sentido amplo, que pode abranger todas as manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade das pessoas.

É importante ressaltar, porém, que tal disposição goza de igual eficácia nas relações de trabalho, e, mais especificamente, nos vínculos empregatícios, não havendo como defender-se o oposto, vez que a subordinação, aspecto inerente à caracterização da figura do empregado, não retira deste a prerrogativa de cidadão, sujeito de direitos decorrentes da dignidade de qualquer pessoa humana.

Ainda, é importante destacar que a Lei 13.709, de 2018 (que sofreu alterações pela lei nº 13.853, de 8 de julho de 2019, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e deu outras providências), dispõe sobre a proteção de dados pessoais nos meios digitais, tendo como fundamento o respeito à

privacidade, a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem, os direitos humanos, a dignidade, entre outros mais.

Outro dispositivo que também é relevante para essa questão é o Pacto de San José da Costa Rica, recepcionado no Brasil pelo Decreto 678 de 1992, que assegura em seu artigo 11 a proteção da honra e da dignidade e garante a toda pessoa o direito ao respeito da sua honra e ao reconhecimento da sua dignidade. Ele afirma que ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, em seu domicílio, em sua família ou em sua correspondência.<sup>157</sup>

É fato que os direitos à privacidade e à intimidade no ambiente laboral têm, por vezes, sofrido mitigações. No entanto, é importante saber até que ponto estas têm ocorrido de maneira indébita e em que casos tais direitos, fundamentais por força constitucional, podem ser legitimamente adstritos. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ofensas, sendo que este direito permanece mesmo que o indivíduo se encontre em uma relação de emprego, ou seja, o status de empregado não altera a dignidade, intimidade ou privacidade de quem quer seja.

---

<sup>156</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>157</sup> AMERICANOS, Organização dos Estados. *PACTO DE SAN JOSÉ DA COSTA RICA*. San José: Organização dos Estados Americanos, 1969.

## 2. DO MONITORAMENTO COM INSTALAÇÃO DE CÂMERAS: CONTROLE DE FILMAGENS E GRAVAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

O aumento na utilização de altas tecnologias nas empresas é uma realidade inexorável, sendo que isto pode se manifestar de várias formas no ambiente de trabalho, através da utilização de câmeras, rastreamento de sites, e-mails, ou outros. Essa nova realidade leva à reflexão de até que ponto é permitido ao patrão interferir na privacidade do empregado no âmbito da empresa. Diante disso, surgem alguns questionamentos, tais como: Onde podem ser instaladas câmeras? O empregador pode gravar o seu empregado sem que o mesmo saiba? É permitido monitorar e-mail e celular corporativos? Revistas são autorizadas? Entre outras questões que podem ser levantadas.

As relações laborais seguiram os avanços da tecnologia, o implemento de novas técnicas e as mutações econômicas. Para Mário Antonio Lobato de Paiva, essa revolução é avassaladora e transforma completamente a organização do trabalho. Assim, não há dúvida de que o monitoramento surgiu como mais uma faceta desse contexto. Monitorar é controlar,

supervisionar por diversos meios, fatores ligados a saúde, segurança, meio ambiente, produção, desempenho e outros.<sup>158</sup>

Nesse sentido, entende-se que o monitoramento com a utilização de câmeras no ambiente de trabalho é outra forma de manifestação do poder diretivo do empregador. Ele é voltado, em sua essência, para situações ligadas a saúde, segurança pessoal e patrimonial. Entretanto, parcela da doutrina acredita que ele pode ser encontrado também para a otimização do processo produtivo e controle comportamental dos empregados.<sup>159</sup>

No entendimento de Alice Monteiro de Barros, essa afirma que o legislador brasileiro não proibiu em nenhum momento a fiscalização e controle por meio de aparelhos audiovisuais, visto que essa pode ser compreendida como uma decorrência do avanço da tecnologia, sendo que poderia até mesmo consistir em instrumento probatório para a avaliação de condutas dos empregados.<sup>160</sup>

Com efeito, o monitoramento com câmeras deve ser adotado somente nos casos em que for o meio menos intrusivo e apto para o fim especificado e legítimo, ou pode ser ainda utilizado para comprovar certas ações ou comportamentos, desde que limitado no espaço

<sup>158</sup> PAIVA, Mário Antônio Lobato de. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho(\*) (1ª Parte). COAD Doutrina e Jurisprudência, n. 43, 2002.

<sup>159</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho*

*com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>160</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

e tempo. Ademais, não podem mirar o comportamento dos trabalhadores e muito menos ser um monitoramento geral, devendo ser específico.<sup>161</sup>

A instalação de câmeras no local de trabalho conflita o direito à intimidade do trabalhador com o direito de propriedade do empregador, na perspectiva da proteção de seu patrimônio. Sendo assim, o entendimento majoritário da jurisprudência é através da análise de cada caso concreto. Dessa forma, somente uma análise de cada caso revelará qual desses direitos deve prevalecer ou, ainda, se há espaço para convivência harmônica entre eles. Caso o que prevaleça seja o direito de privacidade do funcionário e haja prova no processo da violação desse direito, a empresa pode ser obrigada a indenizar o trabalhador.<sup>162</sup>

De acordo com alguns casos que chegam ao poder judiciário, é possível perceber que a instalação de câmeras é permitida, desde que feita em locais isentos de violação de privacidade dos trabalhadores, como: refeitórios, banheiros e vestiários. Além disso, a Justiça do Trabalho não permite o monitoramento por imagem de um trabalhador específico.<sup>163</sup>

Embora o monitoramento com a utilização de câmeras no ambiente de trabalho

possa ser compreendido como uma forma de manifestação do poder diretivo do empregador, isto deve ser feito sempre em observância aos princípios da dignidade da pessoa humana, respeitando a privacidade e intimidade do empregado. Por essa razão, colocar dispositivos de vigilância em banheiros, por exemplo, ofende diretamente garantias individuais resguardadas pela Constituição Federal de 1988, como a dignidade do ser humano e o direito à intimidade.

De acordo com o artigo 5<sup>a</sup>, inciso X, da Constituição Federal de 1988, não poderá haver monitoramento em refeitórios, cantinas, salas de café e banheiros, por violarem dispositivos constitucionais fundamentais como a intimidade, vida privada, honra e imagem.

Ainda, cumpre também abordar quanto às chamadas “câmeras psicológicas”, isto é, aquelas desligadas ou falsas, utilizadas apenas para provocar os efeitos que uma normal (ligada) causaria nos empregados. Essas câmeras devem ser repudiadas em qualquer circunstância e situação, pois constituem, na verdade, um

---

<sup>161</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>162</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho*

*com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>163</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

artifício impróprio e que pode, inclusive, agravar o quantum indenizatório.<sup>164</sup>

Sendo assim, um dos requisitos importantes no que tange ao monitoramento com câmeras é a transparência, ou seja, o trabalhador deve ter ciência do monitoramento, antes de sua instalação, e para qual fim aquelas filmagens são utilizadas. Além disso, o empregado pode inclusive saber a localização das câmeras, caso contrário pode lesar seus direitos e gerar indenização.<sup>165</sup>

Não há dúvida de que o princípio constitucional que assegura a intimidade e a privacidade incide nas relações trabalhistas, entretanto, parte da jurisprudência e da doutrina entendem por uma interpretação sistemática, pois acreditam que o empregador tem a faculdade de estabelecer mecanismos de monitoramento dos empregados para comprovar a produtividade e aplicar sanções de caráter disciplinar.<sup>166</sup> Diante disso, não se pode esquivar a pergunta: realmente são lícitos os monitoramentos comportamentais? Alexandre Agra Belmonte<sup>167</sup> entende que a finalidade da

vigilância deve ser expressa, não podendo haver desvio.

Apesar da doutrina e da jurisprudência brasileiras fazerem ressalvas apenas aos banheiros, refeitórios e salas de café, há aqueles que acreditam que o monitoramento comportamental pode existir na avaliação da conduta do empregado<sup>168</sup>. Paradoxalmente, tal entendimento parece ser insustentável, salvo nas hipóteses em que se atende a fins legalmente exigidos. Como os utilizados para fins específicos e delimitados no tempo para comprovação de determinadas ações/omissões destinadas à prevenção de crimes.<sup>169</sup>

Em suma, o monitoramento com câmeras deve seguir certos princípios para sua humanização. É permitido nos casos de saúde, segurança e proteção; é tolerado nas hipóteses de acompanhamento produtivo, não sendo crível o desvio de sua finalidade, e o comportamental nas situações baseadas em lei (legítimas); é necessária a prévia ciência dos empregados com relação aos seus fins e respectivas localizações; é vedado em locais mais íntimos como refeitórios,

---

<sup>164</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>165</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>166</sup> PAIVA, Mário Antonio Lobato de. *O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de*

*trabalho*(\*) (1ª Parte). COAD Doutrina e Jurisprudência, n. 43, 2002.

<sup>167</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. *O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

<sup>168</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

<sup>169</sup> BYRUCHKO JUNIOR, Viktor. *Ação civil pública*. Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul/ Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região, n.1 Porto Alegre: PRT4, p. 221-248. dez. 2006.

banheiros, salas de café, de repouso e médicas.<sup>170</sup>

Qualquer tipo de monitoramento utilizado pelo empregador deverá ser utilizado de forma menos intrusiva possível à personalidade do empregado. Ademais, os dados recolhidos devem ter acesso restrito e devem ser examinados apenas com a implementação da causa que lhes originou e não podem ser retidos em arquivos por mais de três meses.<sup>171</sup>

Pelo já exposto, as revistas abusivas e a instalação de câmeras em banheiros ou em outros lugares que causem constrangimento ao trabalhador e a sua dignidade ensejam dano moral. Aliás, não apenas o dano moral individual, mas também o coletivo, por envolver todos os trabalhadores da empresa. Consequentemente, como uma especialização do dano moral, o assédio moral é perfeitamente visível nas monitorações excessivas. Consoante Sônia Mascaro Nascimento, o assédio moral configura-se por meio de um abuso psicológico, reiterado, capaz de causar ofensa e com o intuito de deteriorar o ambiente de trabalho, forçando de modo indireto a saída do empregado.<sup>172</sup>

Quanto aos seus efeitos, tais podem ser diversos, mas afetam, principalmente, a saúde da

vítima, podendo até ser considerado doença do trabalho, conforme o artigo 20 da Lei nº 8.213/1991<sup>173</sup>. Igualmente, a empresa também pode sofrer as consequências por meio da desídia, erros no serviço e redução na produtividade dos empregados. Depois das premissas expostas e seus efeitos, o monitoramento excessivo e descontrolado parece ser perfeitamente passível de gerar assédio moral.

Não há dúvida de que é lícito ao empregador controlar as atividades do empregado durante a jornada de trabalho. No entanto, para esse controle e fiscalização deverá ater-se aos meios menos intrusivos possíveis à liberdade do empregado, visto que afetam inclusive os direitos da personalidade e a dignidade humana do trabalhador.

### **3. CONTROLE DE E-MAILS E SIGILO DAS COMUNICAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Com o advento das novas tecnologias, os sistemas informatizados invadiram todos os setores da sociedade, incluso entre eles o ambiente de trabalho. Os computadores ingressaram nas empresas assumindo o papel de

<sup>170</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>171</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito

Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>172</sup> NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho (1ª Parte). COAD Doutrina e Jurisprudência, n. 1, 12 jan. 2005.

<sup>173</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

ferramentas de trabalho, e os e-mails, espécie de correio eletrônico, sobressaíram-se como um dos instrumentos tecnológicos mais utilizados, pois facilitam a comunicação entre os indivíduos, o que é muito benéfico para as empresas e empregadores.

Nesse contexto, surge o questionamento acerca da possibilidade de monitoramento ou não do e-mail do empregado pelo empregador. Trata-se de um conflito entre dois direitos: de um lado, tem-se o direito à intimidade do empregado e, do outro, o exercício do poder diretivo do empregador.

Assim, cumpre mencionar que o artigo 2º da CLT confere ao empregador o poder diretivo, que se manifesta, entre outras formas, através do controle, da vigilância e da fiscalização como forma de avaliar o cumprimento da obrigação do empregado, para, eventualmente, adotar medidas disciplinares. Contudo, esse poder patronal possui limites inderrogáveis que se fundamentam no respeito à dignidade e à liberdade do empregado, reconhecidas constitucionalmente.<sup>174</sup>

Diversos são os casos que geram a busca por esse equilíbrio nas relações de trabalho, principalmente com o avanço da tecnologia e dos meios de comunicação. Considerando que o

correio eletrônico (e-mail) é uma das formas de comunicação mais utilizadas na atualidade, deve-se analisar qual a proteção à privacidade incide sobre a comunicação eletrônica.

O sigilo das comunicações é previsto no artigo 5º, inciso XII, da Constituição Federal, e entende que “é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”.<sup>175</sup> Desta forma, o dispositivo protege a liberdade de comunicação.

Neste sentido, o direito de ver salvaguardadas as correspondências possui ligação direta com o direito à privacidade, esculpido no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal. Sendo assim:

A inviolabilidade da comunicação é uma inovação introduzida na Constituição Federal de 1988. O sigilo de dados contemplado pela norma constitucional vigente é correlato ao direito fundamental à privacidade (art. 5º, X). O indivíduo tem o direito de excluir do conhecimento de terceiros aquilo que a ele só é pertinente e que diz respeito ao modo de ser exclusivo no âmbito de sua vida privada.<sup>176</sup>

<sup>174</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>175</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>176</sup> LONGO, Evani. *Direitos humanos e a proteção dos dados pessoais*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995. P. 177.

Diante disso, primeiramente cumpre-se entender que o correio eletrônico (e-mail) pode ser equiparado às comunicações escritas. Ainda, independentemente da natureza do e-mail, seja ele abarcado ou não pela inviolabilidade de correspondência, é certo que o seu monitoramento fere o direito fundamental à privacidade, gerando consequências e indenizações. Desse modo, apesar das diferenças entre o correio postal e o correio eletrônico, não há, em tese, distinção em relação à aplicação da norma legal na proteção da intimidade. As mensagens digitais também são invioláveis, devendo gozar da mesma proteção que o correio postal.<sup>177</sup>

Acerca da natureza jurídica do e-mail, entende-se que, controversas à parte, a violação de correio eletrônico fere o direito fundamental do cidadão à privacidade, e que tal direito não deixa de existir na seara laboral, ou seja, o direito à privacidade tem como destinatário também o empregado, uma vez que este não perde a qualidade de cidadão ao ingressar na relação de trabalho.<sup>178</sup>

---

<sup>177</sup> VARGAS, Luiz Alberto de. *Direito de Privacidade do Correio Eletrônico no Local de Trabalho: o Debate nos Estados Unidos*. Revista Trabalhista. Rio de Janeiro: Editora forense e ANAMATRA, vol. I., jan./fev./mar. 2002.

<sup>178</sup> VARGAS, Luiz Alberto de. *Direito de Privacidade do Correio Eletrônico no Local de Trabalho: o Debate nos Estados Unidos*. Revista Trabalhista. Rio de Janeiro: Editora forense e ANAMATRA, vol. I., jan./fev./mar. 2002.

Apesar do caráter particular do e-mail, alguns doutrinadores partem do entendimento de que quando esse é acessado no ambiente laboral, ele se torna passível de fiscalização pelo empregador. Nesse sentido é a compreensão de Mauro César Martins de Souza:

O correio eletrônico é uma ferramenta de trabalho dada pelo empregador ao empregado para realização do trabalho, portanto sobre ele incide o poder de direção do empregador e consequentemente o direito do mesmo fiscalizar seu uso pelo funcionário. Os endereços eletrônicos gratuitos e ou particulares, desde que acessados no local de trabalho, enquadram-se, em tese, no mesmo caso.<sup>179</sup>

De outro modo, Mário Antônio Lobato de Paiva, contrário à fiscalização, compreende que no que diz respeito ao e-mail particular do empregado, a interferência do empregador seria uma violação de seus direitos constitucionalmente resguardados.<sup>180</sup> No entanto, esse mesmo autor aborda que a impossibilidade jurídica de fiscalização não gera impossibilidade de que a empresa imponha uma proibição ou restrição do empregado utilizar o

<sup>179</sup> SOUZA, Mauro César Martins de. *E-mail (... net) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado*. [online]. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79070984.pdf>. P. 212.

<sup>180</sup> PAIVA, Mário Antônio Lobato de. *O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, a. 7, n. 60, nov. 2002.

seu correio eletrônico particular durante a jornada de trabalho.

Em outra análise, haja vista que a propriedade do correio eletrônico pessoal é do empregado, o poder diretivo do empregador não poderia abrangê-lo, sendo que isso se dá porque o poder de direção guarda relação com o direito de propriedade do empregador. Sendo assim, a teoria da propriedade privada ressalta que a direção das atividades no ambiente de trabalho se dá em razão de a propriedade dos meios de produção ser do empregador.<sup>181</sup>

No que diz respeito à fiscalização do correio eletrônico profissional<sup>182</sup>, existe uma grande divergência doutrinária. No entanto, a maior parte dela compreende que essa seria possível para preservar a honra e a imagem da empresa, inclusive servindo para garantir uma boa atuação dos seus empregados e, além disso, por ser o e-mail uma propriedade da empresa e que é disponibilizado por essa aos seus empregados. Sendo assim, essa parcela da doutrina compreende ser possível a fiscalização do e-mail profissional.<sup>183</sup>

Conforme entende Mário Antônio Lobato de Paiva, a fiscalização do correio

eletrônico profissional é uma faculdade da empresa, no entanto, essa precisa comprovar que a sua fiscalização serve a um fim, ou seja, que não haverá intervenções além do necessário, para que dessa forma os direitos do empregado não sejam lesados. O autor afirma que a intromissão no correio eletrônico do empregado, de forma arbitrária, poderia ser considerada como uma lesão aos direitos fundamentais do trabalhador, inclusive ensejando indenização.<sup>184</sup>

Ainda, insta mencionar que se impõem soluções diversas em se tratando de e-mail privado e de corporativo. Quanto ao primeiro, não há que se falar em direito a monitoramento por parte do empregador, com a ressalva trazida pelo próprio dispositivo constitucional que tutela a inviolabilidade das comunicações (artigo 5º, inciso XII); já quanto ao segundo, a maior parte da doutrina entende que se aplica plenamente o poder fiscalizatório.

Neste sentido, cumpre ressaltar que o patrão não pode tomar conhecimento das mensagens privadas emitidas e recebidas pelo seu empregado em virtude do computador colocado a sua disposição para realização ou não de seu trabalho.<sup>185</sup> Diante disso, cumpre-se

---

<sup>181</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 29 ed. rev. São Paulo: LTr, 2003.

<sup>182</sup> Por correio eletrônico profissional, entenda-se o correio eletrônico fornecido pela empresa como ferramenta de trabalho.

<sup>183</sup> PAREDES, Marcus. *Violação da privacidade na Internet*. Revista de Direito Privado, São Paulo: RT, n. 9, p. 183-203, jan./mar. 2002.

<sup>184</sup> PAIVA, Mário Antônio Lobato de. *O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, a. 7, n. 60, nov. 2002.

<sup>185</sup> ZANETTI, Robson. Direito trabalhista. *Superior Tribunal de Justiça*: BDJur, Brasília, DF, 6 out. 2008.

abordar que a maioria das decisões judiciais tem sido no sentido de que se o empregado for previamente avisado que o e-mail da empresa deve ser usado apenas para fins profissionais, a empresa poderá monitorar o conteúdo sem ferir a norma constitucional.<sup>186</sup>

Em relação ao e-mail corporativo, conforme já mencionado, existe divisão acerca do tema, sendo apresentados argumentos pró e contra o monitoramento desse tipo de correio eletrônico. O principal argumento contrário se baseia na dignidade da pessoa humana, nos direitos da personalidade, no princípio da boa-fé contratual e também no instituto do abuso do direito.<sup>187</sup>

Dentre esses argumentos, ainda cumpre expor que o direito à privacidade que deve ser respeitado não diz respeito apenas ao empregado, mas também ao terceiro que, provavelmente, desconhece as normas empresariais (no caso da empresa que possui normas próprias e têm previsão em seu estatuto no sentido de controle de e-mails ou mesmo computadores da empresa) e não sabe que a mensagem enviada ao destinatário não goza de privacidade. Neste sentido, o direito à intimidade dele também seria violado, ensejando consequências.

Assim, em que pese existirem diferenças entre o correio postal e o correio

eletrônico no que se refere ao seu modo de execução, não há, em tese, distinção em relação à aplicação da norma legal na proteção da intimidade. Os aparatos digitais que transportam as mensagens eletrônicas também são invioláveis, devendo gozar da mesma proteção que o correio postal, pois o intuito da lei é a proteção do bem jurídico, qual seja, o sigilo, independentemente do instrumento utilizado.

Diante de todo o exposto, conclui-se que o controle indevido de e-mail e uso indiscriminado de câmeras no ambiente de trabalho, fazendo-se filmagens e gravações dos empregados no ambiente laboral ou controlando os e-mails dos empregados, pode levar à configuração de dano moral por violar os direitos da intimidade e privacidade do trabalhador.

Sendo assim, a pesquisa conclui que, embora haja muitas divergências quanto ao monitoramento dos e-mails dos empregados, sejam estes de caráter pessoal ou corporativos, por computador pessoal ou da empresa (ou qualquer outro aparelho eletrônico), este monitoramento não pode ocorrer, porque entende que isto viola os direitos à intimidade e a privacidade dos empregados, pois, conforme já foi exposto, o poder diretivo do empregador não exclui o direito à dignidade do trabalhador, que tem o direito de ter sua intimidade resguardada em qualquer âmbito, inclusive no laboral.

---

<sup>186</sup> PAREDES, Marcus. *Violação da privacidade na Internet*. Revista de Direito Privado, São Paulo: RT, n. 9, p. 183-203, jan./mar. 2002.

<sup>187</sup> PAREDES, Marcus. *Violação da privacidade na Internet*. Revista de Direito Privado, São Paulo: RT, n. 9, p. 183-203, jan./mar. 2002.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inegável o avanço tecnológico que a sociedade protagonizou nos últimos tempos. Os computadores, câmeras de filmagens e gravações assumiram importância também nas relações de trabalho, passando a ser utilizados no ambiente laboral. Nesse sentido, acerca do direito à intimidade do empregado, ficou assentado que este não se desconfigura pelo fato de o empregado ter ingressado na relação de trabalho. O empregado, antes de sua condição de trabalho, é um cidadão e recebe a proteção que o ordenamento jurídico lhe confere em qualquer ambiente em que esteja.

Este é um direito recorrente do princípio da dignidade da pessoa humana e, assim, pode ser compreendido como um direito fundamental e também da personalidade. Desse modo, então, esse direito está assegurado de diferentes formas: possui tanto a tutela constitucional quanto a da legislação ordinária. Assim, a pesquisa procurou abordar acerca do direito fundamental à intimidade e à privacidade, discorrendo também sobre os direitos da personalidade. Apresentados esses conceitos, abordou-se então sobre um possível conflito entre princípios e quais medidas podem ser tomadas nessas situações.

Foram também abordados os direitos do empregado e do empregador, apresentados de acordo com a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e outros dispositivos importantes para tanto. Sendo

apresentadas também as suas ocorrências e possíveis consequências no caso de seu descumprimento.

No que diz respeito a filmagens e gravações dos empregados no ambiente laboral, apresentou-se que, embora haja muita divergência doutrinária e jurisprudencial, isto é permitido, mas não em todos os lugares e sempre respeitando o direito a intimidade e privacidade dos empregados, sendo que estes devem estar avisados que estão sendo filmados.

No caso do e-mail, a temática também possui muitas divergências, mas a pesquisa concluiu que o direito à inviolabilidade persiste garantido. Contudo, há controvérsias no que se refere ao e-mail corporativo, sendo que uns entendem que não há direito à privacidade e outros que afirmam que ela se mantém, havendo muitos debates e divergências em torno da doutrina e jurisprudência brasileira.

Por fim, concluiu-se que por mais que haja um conflito de direitos, os direitos à intimidade e à privacidade do empregado devem prevalecer sobre o direito de propriedade (ensejador do poder diretivo) do empregador. Ainda, não restam dúvidas de que a valorização do trabalho humano culmina na proteção da intimidade e privacidade do empregado frente aos avanços tecnológicos. Nesse sentido, após todo o exposto, insta dizer que embora haja muita divergência doutrinária e jurisprudencial, a pesquisa conclui que nenhum direito deve ser superior à dignidade da pessoa humana, nesta

inclusas sua intimidade e privacidade, que devem prevalecer em qualquer âmbito em que a pessoa está inserida.

## REFERÊNCIAS

AMERICANOS, Organização dos Estados. *Pacto De San José Da Costa Rica*. San José: Organização dos Estados Americanos, 1969.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BELMONTE, Alexandre Agra. O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

BITTENCOURT, Ila Barbosa; VEIGA, Ricardo Macellaro. Olhar atual da cláusula fundamental da dignidade da pessoa humana. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. Vol. 90. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

BYRUCHKO JUNIOR, Viktor. Ação civil pública. *Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul/ Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região*, n.1 Porto Alegre: PRT4, p. 221-248. dez. 2006.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. A Teoria geral do Direito Civil. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LONGO, Evani. *Direitos humanos e a proteção dos dados pessoais*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

MELLO, Cláudio Ari. *Contribuição para uma teoria híbrida dos direitos de personalidade*. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *O novo código civil e a constituição*. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do advogado.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho (1ª Parte). *COAD Doutrina e Jurisprudência*, n. 1, 12 jan. 2005.

OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. *Revista de Direito Público*, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

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

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho(\*) (1ª Parte). *COAD Doutrina e Jurisprudência*, n. 43, 2002.

PAREDES, Marcus. *Violação da privacidade na Internet*. *Revista de Direito Privado*, São Paulo: RT, n. 9, p. 183-203, jan./mar. 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 10ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SOUZA, Mauro César Martins de. *E-mail (... net) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado*. [online]. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79070984.pdf>.

VARGAS, Luiz Alberto de. *Direito de Privacidade do Correio Eletrônico no Local de Trabalho: o Debate nos Estados Unidos*. *Revista Trabalhista*. Rio de Janeiro: Editora Forense e ANAMATRA, vol. I., jan./fev./mar. 2002.

ZANETTI, Robson. *Direito trabalhista*. *Superior Tribunal de Justiça*: BDJur, Brasília, DF, 6 out. 2008.

**A REALIZAÇÃO DE REVISTA  
PESSOAL E ÍNTIMA NO AMBIENTE  
LABORAL E A VIOLAÇÃO  
CONSTITUCIONAL DOS DIREITOS DO  
EMPREGADO**

*Marina Helena Vieira da Silva\**

**RESUMO:** Na atualidade, uma questão que em muito prejudica a realização das atividades laborais cotidianas é a recorrente prática das revistas pessoais e íntimas nos empregados. A partir da constatação acerca da existência da adoção de tais procedimentos, faz-se necessária uma análise constitucional que leve em conta os princípios aplicáveis a estas situações, para que seja possível verificar se tais condutas se apresentam como violações a direitos ou tão somente como o exercício de direito do empregador. O objetivo principal do artigo é, portanto, através de uma análise principiológica e jurisprudencial, que leva em conta julgados dos TRTs da primeira e terceira região, demonstrar os dois lados envolvidos na questão prática acerca da realização da revista pessoal e íntima no local de trabalho, para que, por fim, seja possível constatar a validade ou não de tal conduta considerando o constitucionalismo brasileiro.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho. Revista Pessoal. Revista Íntima. Princípios Constitucionais.

**ABSTRACT**

*At present, an issue that greatly hinders the performance of daily work activities is the*

---

\* Mestranda em Direito, com área de concentração em Constitucionalismo e Democracia, na linha de pesquisa Relações Sociais e Democracia pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM). Pós-Graduada pela Escola Paulista de Direito (EPD) em

*recurrent practice of personal and intimate magazines on employees. Based on the finding of the existence of such procedures, a constitutional analysis is necessary that takes into account the principles applicable to such situations, so that it is possible to verify whether such conducts present themselves as violations of rights or only as the exercise of the employer's right. The main objective of the article is, therefore, through a principiological and jurisprudential analysis, which takes into account judgements of the TRTs of the first and third regions, to demonstrate the two sides involved in the practical question about the personal and intimate conduct in the workplace, so that, finally, it is possible to verify the validity or not of such conduct considering the Brazilian constitutionalism.*

**Keywords:** Labor Law. Personal Review. Intimate Review. Constitutional principles.

**INTRODUÇÃO**

É possível observar, atualmente, a partir das divulgações midiáticas acerca das práticas adotadas no ambiente de trabalho, um aumento crescente na realização de revista pessoal e íntima pelos empregadores nos empregados, na maioria das vezes realizadas com o pretexto de resguardar o patrimônio da empresa e do poder diretivo do empregador, entretanto, sem que sejam preservadas condições de dignidade e a intimidade de cada empregado que se vê sem alternativas diante da situação imposta<sup>188</sup>.

Direito Civil e Processual Civil. Graduada pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM). Advogada. E-mail: marinahvsilva@gmail.com.

<sup>188</sup> <https://www.conjur.com.br/2019-jun-06/revista-intima-saida-trabalho-gera-indenizacao-decide-tst>.

Dessa forma, considerando o panorama identificado, tem-se como o objetivo central do presente trabalho a realização de uma análise acerca da tensão existente entre os direitos do empregador e do empregado quando utilizados como fundamento nas decisões judiciais proferidas em casos que tratam da possibilidade ou não da realização de revista pessoal ou íntima no ambiente de trabalho (em face do empregador), sendo necessário ressaltar a impossibilidade de que sejam deixados de lado princípios que resguardam tanto a intimidade quanto os demais direitos individuais dos empregados.

É possível observar, através das normas elaboradas e vigentes sobre o tema, que serão trabalhadas em tópico posterior com maior ênfase, a incidência reiterada dos atos ilimitados de revista no empregado, que acaba por ser praticada em decorrência do poder diretivo do empregador, inclusive com divergência jurisprudencial no que diz respeito à sua permissibilidade ou não e à preponderância sobre os interesses individuais dos empregados.

A recorrente prática da revista por empregadores leva ao aumento de demandas frente ao Poder Judiciário e, como veremos, grande parte das decisões demonstram a utilização de princípios constitucionais para a fundamentação das decisões proferidas que, em grande parte das vezes, acabam por considerar admissível a revista em funcionários.

Tem-se, assim, a relevância do tema para a sociedade brasileira, visto que a prática vem sendo reiteradamente objeto de discussão judicial, evidenciando a manutenção e proliferação do problema sem que haja uma solução adequada para tanto, existindo divergências quanto ao entendimento da possibilidade ou não da realização da revista, conforme será exposto no desenvolvimento deste artigo.

Há que se ressaltar que o empregado é parte vulnerável na relação de trabalho, sendo que por depender do empregador financeira e hierarquicamente, principalmente, acaba por sofrer abusos que afetam tanto seu próprio trabalho quanto sua vida pessoal e os aspectos subjetivos que a envolvem, dentre eles íntimo, psíquico e até mesmo físico, não sendo possível compreender o fenômeno da revista tão somente partindo do ponto de vista dos direitos que o empregador alega ter para a adoção de tais condutas.

A prática da revista íntima ou pessoal a que são sujeitados os empregados demonstra justamente este abuso por parte do empregador, que, se valendo de sua condição de superioridade, viola direitos individuais do empregado, se valendo de artifícios como forma alternativa para a revista íntima ou até mesmo inspeção pessoal de objetos, tais como *scanners*, *raio-x* e demais equipamentos tecnológicos para controle de entrada e saída de objetos do

ambiente laboral<sup>189</sup>; entretanto, faz-se necessário refletir acerca da existência ou não de um limite que torne a prática de revista através destes métodos alternativos também como sendo capaz de gerar constrangimento e violação à intimidade e privacidade do empregado, considerando, principalmente, a subjetividade envolvida na questão.

Para tal reflexão, a análise acerca da constitucionalização das normas trabalhistas é imprescindível, devendo nortear a prática judicial, considerando a finalidade da Constituição da República de nortear as normas infraconstitucionais vigentes, não sendo possível que tal questão seja analisada de forma apartada dos princípios constitucionais existentes e vigentes, que devem ser observados por todos, inclusive pelos empregadores no dia a dia da relação de trabalho que estabelece com seus empregados.

É necessário ressaltar que o direito individual do trabalho presume a ideia de subordinação, que, embora não possua uma conceituação legalmente estabelecida, é concebida de acordo com a doutrina como sendo uma espécie de limitação da autonomia do empregado, que deve, por outro lado, observar a proteção dos direitos do homem, não sendo considerada uma sujeição pessoal

---

<sup>189</sup>Em notícia do TST, publicada em 27 de agosto de 2015, é possível observar o posicionamento majoritário acerca da prática da revista “simples e sem contato físico”, sendo mencionada a utilização de meios tecnológicos para o exame nos funcionários. Disponível em:

(NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014. p. 424/425).

Assim, não sendo considerada uma sujeição pessoal, evidentemente há a necessidade de que, mesmo que haja a subordinação, a parte vulnerável, no caso, o empregado, tenha seus direitos pessoais preservados sem que haja a exposição indevida a situações vexatórias e desnecessárias que violem os princípios constitucionais que lhe conferem proteção.

Para que o direito do trabalho seja compreendido e aplicado corretamente, faz-se necessária a observância da situação de vulnerabilidade do empregado, que deve ter seus direitos protegidos a fim de manter o equilíbrio da relação contratual existente, um ponto central que envolva a proteção do empregado e do empregador na medida adequada, considerando as diferenças existentes. Sobre os valores necessários para a preservação do direito do trabalho realista, bem como sobre a necessidade do reconhecimento e proteção da parte vulnerável no contrato de trabalho, Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, leciona:

Um Direito do Trabalho realista, capaz de honrar suas origens e de justificar sua faceta de proteção aos empregados, deverá partir dos valores tradicionais que o geraram: a tutela dos

[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/voce-sabe-quais-sao-os-limites-da-revista-pessoal-no-trabalho](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/voce-sabe-quais-sao-os-limites-da-revista-pessoal-no-trabalho)  
Acesso em: 6 de julho de 2019.

trabalhadores como homens livres, a proteção dos mais fracos, a preservação e a melhoria das condições de trabalho e o reconhecimento dos níveis coletivo e organizacional das relações laborais, sempre respeitando o conceito de cidadania. (OLIVEIRA, 2010b, p. 59).

Necessário ressaltar, ainda, que no Estado Social há a ideia de igualdade como forma de promoção de condições iguais de participação a todos, sendo que, no Estado de Bem-Estar Social, há a intervenção estatal com a finalidade de implementação dos Direitos Sociais previstos (PANSIERI; 2003. p. 393), sempre com a finalidade de que haja o controle acerca da observância dos direitos principalmente da parte vulnerável da relação, sendo os direitos sociais, implementados por intermédio do Estado, necessários para tanto.

Além da compreensão do tema e dos aspectos subjetivos que o envolvem, o presente trabalho tem como um dos objetivos a realização de uma análise prática de casos de revista pessoal e íntima que tramitam no Judiciário, a partir de casos julgados e disponíveis para consulta no Tribunal Regional do Trabalho da segunda e terceira região, como forma de demonstrar a vasta utilização de princípios para a fundamentação das decisões e a ausência de uniformidade do entendimento adotado para as soluções dos conflitos existentes acerca do tema.

Assim, será possível chegar à conclusão acerca dos limites e entendimentos firmados acerca da realização da revista no ambiente

laboral, ressaltando a existência de legislação vigente sobre o tema que confere proteção ao empregado frente às possíveis abusividades praticadas pelo empregador. Para tanto, primeiramente faz-se necessário abordar a legislação existente sobre a matéria, para que em um segundo momento seja abordada a constitucionalização do direito do trabalho e os impactos para a questão da revista no ambiente laboral e, por fim, seja retratada a realidade de alguns dos julgados da segunda e terceira região do Tribunal Regional do Trabalho que tratam dessa questão.

## **1. PRÁTICA DE REVISTA NO AMBIENTE DE TRABALHO E A LEGISLAÇÃO VIGENTE SOBRE O TEMA**

Primeiramente, será apresentada a legislação brasileira sobre a prática da revista, tanto pessoal quanto íntima, no ambiente de trabalho, sendo que somente a partir do conhecimento das leis que regulam a matéria, será possível compreender de fato sobre o que se trata e se há a permissão no ordenamento jurídico para a realização de tais condutas pelo empregador.

É possível observar que a regulamentação trabalhista sobre a revista íntima é relativamente recente no ordenamento jurídico. As proteções dos direitos fundamentais ganham ênfase com a constituição de 1988, momento em

que novas perspectivas ligadas ao respeito ao indivíduo são apresentadas. Embora a Constituição Federal de 1988 consagre direitos inerentes às pessoas, tais como intimidade (OLIVEIRA; 2017, p. 183)<sup>190</sup> e privacidade (artigo 5º, X da Constituição Federal), inexistia, até 1999, uma regulamentação específica a respeito do tema, o que se tornou necessário considerando a elevada incidência da prática e a situação de abuso em que o empregado muitas vezes se via inserido, muitas vezes antes mesmo do início do contrato (fase pré-contratual).

Foi a Lei nº 9.799, de 26/5/1999, que incluiu o artigo 373-A, VI na Consolidação das Leis do Trabalho, a responsável por apresentar a proibição expressa de realização de revista íntima em mulheres, estando inserido na “seção I”, referente a “duração, condições do trabalho e discriminação contra a mulher”. Nota-se, através da leitura do inciso IV deste dispositivo, a intenção do poder legislativo em coibir a prática da revista íntima contra as mulheres no ambiente de trabalho, em observância aos princípios que visam a preservação da dignidade da pessoa humana, principalmente o direito à intimidade e privacidade (OLIVEIRA; 2017, p. 181)<sup>191</sup>, que implicam do desrespeito à cidadania (que é conjunto de prerrogativas e deveres capazes de

demonstrar a integração da pessoa no espaço social) e à dignidade da pessoa humana (OLIVEIRA; 2010b, p. 52), de forma a evidenciar a proteção ao empregado.

Apesar do referido dispositivo ser especificamente direcionado às mulheres, conforme se infere do próprio título da “seção I”, considerando o disposto no artigo 5º, I da Constituição Federal, que trata da igualdade de gêneros, restou existente dúvida quanto ao alcance da norma estabelecida, não estando claro se haveria a aplicação do mesmo dispositivo também aos homens, de forma a vedar a realização da revista íntima nos funcionários do gênero masculino.

Como forma de solucionar o problema interpretativo com relação à aplicação em pessoas do gênero masculino, foi formulado o Enunciado nº 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, que resolve a questão estabelecendo que a matéria do artigo 373-A da CLT se aplica, igualmente, a ambos os gêneros, frisando, além disso, a total ilegalidade da realização de revista nos empregados e em seus pertences.

Resta claro, neste momento, a finalidade e abrangência da norma estabelecida, inexistindo dúvidas quanto à impossibilidade de realização

---

<sup>190</sup>A intimidade pode ser garantida através de três modalidades: a intimidade individual, a da casa como asilo individual e da correspondência, comunicações telegráficas e telefônicas, inexistindo explicitação da CLT nesse sentido.

<sup>191</sup> O direito à intimidade pode ser entendido como a pretensão da determinação pela própria pessoa

acerca das comunicações de sua vida. Já a privacidade do empregado, por sua vez, está diretamente ligada à dignidade da pessoa humana e à cidadania, dizendo respeito aos aspectos da vida do empregado que não envolvem diretamente a relação de trabalho.

de revista íntima de acordo com o que consta estabelecido no ordenamento jurídico, tornando inaceitáveis as interpretações em sentido contrário a fim de possibilitar a prática pelos empregadores, visto que já foi expressamente coibida nos dispositivos legais que regulam a matéria.

É possível observar a intenção do legislador em preservar direitos do empregado no artigo 223-C da CLT, que trata dos bens inerentes à pessoa física que devem ser tutelados, dentre eles a integridade física, imagem e intimidade, pontos de extrema importância para o tema em questão, demonstrando a proteção garantida à pessoa física: “Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”.

Não há dúvidas, portanto, acerca da incompatibilidade da prática tanto da revista íntima como da pessoal frente aos bens jurídicos tutelados mencionados no artigo 223-C da CLT. Ora, não é possível se falar em preservação de intimidade com a exposição a situações vexatórias e constrangedoras no ambiente de trabalho, sendo necessário certo cuidado com a subjetividade existente nas palavras “intimidade, autoestima, imagem, etc.”, que denotam sentimentos pessoais que são peculiares para cada pessoa.

Por outro lado, mesmo com as mencionadas leis em vigor no ordenamento

jurídico, nota-se que o problema está longe de ser resolvido. A prática vem sendo mantida, e, como consequência, no ano de 2016, foi promulgada a Lei n. 13.271, de 15 de abril de 2016, que determina, novamente, de forma explícita, reafirmando os dispositivos já existentes, a proibição da realização da revista íntima na empregada.

Com o objetivo de aumentar o controle sobre tais práticas abusivas, a lei inova com relação às demais, visto que prevê, em seu artigo segundo, a imposição de multa ao empregador em caso de descumprimento, no valor de R\$ 20.000,00, a ser revertida para órgãos de proteção às mulheres, ressaltando que tal multa não se confunde com o requerimento de indenização por danos morais, com possibilidade de ser aplicada em dobro em caso de reincidência, demonstrando a gravidade da situação e a insistência no descumprimento pelo empregador da legislação trabalhista existente sobre o tema.

Cabe frisar, ainda, que a aplicação da multa prevista na lei 13.271/2016 não interfere no requerimento de Indenização por Danos Morais, se tratando de verbas de naturezas distintas. A multa prevista na referida lei não será revertida para a empregada, mas sim para os órgãos de proteção dos direitos da mulher, o que, de qualquer forma, demonstra a intenção em coibir a prática da revista.

Considerando a legislação exposta sobre a realização da revista pessoal e íntima, é possível

perceber a intenção do legislador em determinar a preponderância da preservação do direito de intimidade e privacidade do empregado. De qualquer forma, ainda há, jurisprudencialmente, divergência quanto à aplicação das mencionadas normas em razão de uma possível prevalência do direito do empregador sobre o empregado, o que será tratado no capítulo seguinte. Há que ser observado, ainda, o Pacto de San José da Costa Rica, no qual o Brasil é signatário e que veda, expressamente, em seu artigo 5º, o tratamento degradante à pessoa, que evidentemente ocorre quando da realização de revista pelo empregador no empregado dentro do ambiente de trabalho, muitas vezes sem que haja qualquer consideração às liberdades individuais existentes.

Diversas leis, já mencionadas, foram editadas em um curto espaço de tempo com o objetivo de atenderem a demanda de mais respeito à individualidade e à dignidade laboral daquele que é vulnerável, em uma relação desigual (OLIVEIRA; 2010a. p. 79)<sup>192</sup>, a fim de solucionar as questões existentes sobre a prática de revista no ambiente laboral, sendo que, em diversos momentos, restou demonstrada a violação a direitos pessoais do empregado com a referida prática pelos empregadores.

Devem ser considerados, ainda, os princípios constitucionais aplicáveis aos casos

que envolvem as mencionadas práticas. Para tanto, faz-se necessária a compreensão acerca da constitucionalização do direito do trabalho, através de uma visão que vá além das normas estabelecidas na CLT, englobando os princípios que traduzem garantias conquistadas pelos trabalhadores e devem ser observadas.

Assim, após exposta a legislação brasileira acerca da revista pessoal e íntima no ambiente de trabalho, tem-se que, a partir de uma simples leitura dos dispositivos mencionados, é possível concluir pela impossibilidade da prática pelos empregadores, entretanto, a matéria ainda continua sendo objeto de questionamentos e entendimentos jurisprudenciais diversos na prática trabalhista. Assim, somente compreendendo a forma pela qual ocorre a constitucionalização do direito do trabalho, será possível realizar a análise jurisprudencial de forma crítica, com observância não somente da letra da lei, mas também considerando o texto constitucional, que traz princípios de extrema importância, para a aplicação dos direitos envolvidos na questão trabalhada no presente artigo.

## **2. A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E O REFLEXO NA REVISTA PESSOAL E ÍNTIMA NO EMPREGADO**

sendo o empregador detentor do poder de coordenar, controlar e organizar os fatores de produção.

---

<sup>192</sup> A relação de emprego se apresenta desigual, tendo em vista, principalmente, a subordinação como requisito essencial do contrato de trabalho,

Analisada a matéria legal vigente sobre a prática de revista, cabe, neste momento, compreender as normas constitucionais aplicáveis à matéria e que interferem, diretamente, nas relações estabelecidas no ambiente de trabalho. Assim, a Constituição, que pode ser concebida como sendo o conjunto de normas que ordena tanto a estrutura quanto o funcionamento do Estado (MALLET; 1993. p. 3), apresenta uma gama de direitos que regem as relações existentes em sociedade, recaindo sobre todos os ramos do direito.

No Brasil, o direito coletivo do trabalho já podia ser vislumbrado em 1699, com algumas corporações de ofício com caráter administrativo e religioso em 1699, sendo que, com as ideias de supressão das referidas corporações pregadas pelo Liberalismo, em expansão na Europa, a ideia de uma ofensa à liberdade individual e aos princípios da Revolução Francesa gerou impacto na Constituição de 1824, e, neste período, as associações e ligas operárias passaram a ser identificadas, muitas vezes com caráter reivindicatório. (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO; 1998. p. 75/76)

A preocupação com o direito do trabalho foi percebida, ainda, após a extinção do tráfico de escravos (1850), considerando que, antes disso, a mão de obra que era utilizada se baseava tão somente na relação existente entre os senhores de terras e os escravos. Desde então, com a expansão da produção rural capitalista e posterior desenvolvimento da indústria, uma

classe operária passou a ser vista, sendo, inicialmente, marcada pela forte opressão que sofria (SOUTO MAIOR; 2000. p. 64).

A primeira constituição que inseriu normas de direitos sociais no seu corpo foi a Constituição Mexicana de 1917, podendo ser considerada como o dispositivo jurídico próprio do Constitucionalismo Social da primeira metade do século XX (HERRERA; 2003. p. 82), estabelecendo, principalmente, normas referentes aos direitos dos trabalhadores e à limitação da propriedade privada. Leis sociais começaram a ser percebidas em torno de 1920, como forma de imposição disciplinar nas fábricas (SOUTO MAIOR; 2000. p. 64), regendo as relações estabelecidas entre os empregadores e empregados.

É necessário mencionar, ainda, que diversos eventos marcam também a afirmação histórica do direito social, como a Declaração da Filadélfia de 1944 e a Declaração Internacional dos Direitos Humanos, de 1948 (SOUTO MAIOR; 2011. p. 364). Em 1943, a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil não demonstrou nenhuma contribuição para as organizações sindicais, sendo que se limitava à reunião de textos já existentes, sem qualquer inovação significativa (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO; 1998. p. 95), sendo que, da mesma forma, a Constituição de 1891 foi omissa quanto às questões trabalhistas na dimensão necessária (FERRARI;

NASCIMENTO; MARTINS FILHO; 1998. p. 151).

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, conta com princípios que espelham o pensamento do povo à época de sua elaboração, objetivando, principalmente, a preservação da dignidade da pessoa humana, através da preservação de condições mínimas de existência digna a todos. Com relação às questões trabalhistas, especificamente, a Constituição Federal de 1988 apresenta uma relação detalhada dos direitos que são aplicáveis, podendo ser concebida, inclusive, como sendo uma Constituição histórica para o direito do trabalho (BELTRAN; 2002. p. 113/114), considerando as inúmeras questões que aborda com relação aos direitos envolvendo as relações de trabalho<sup>193</sup>.

Os direitos fundamentais elencados na Constituição de 1988 se apresentam como objetivos a serem alcançados pelo Estado Democrático de Direito, sempre direcionados por um ideal de justiça a ser atingido (GOMES; 2005. p. 65/68), constituindo a forma pela qual todas as práticas adotadas devem se pautar, como forma de garantia a todos os cidadãos brasileiros.

Merecem destaque os intitulados direitos sociais, previstos na Constituição de 1988 a partir do artigo 6º até o 11, que são aqueles que podem ser dirigidos contra o Estado,

determinando a exigibilidade de prestações através de um conteúdo programático que deve ser cumprido pelo próprio Estado, estabelecendo uma relação direta com o princípio da não neutralidade, que trata do comprometimento com os desfavorecidos (SILVA NETO; 1998. p. 49/54).

O artigo 7º da Constituição Federal elenca direitos dos trabalhadores que visam a melhoria de sua condição social, sem os quais não haveria uma vida laboral digna, direitos estes alcançados no decorrer do tempo e fixados como cláusulas pétreas nos termos do artigo 60, § 4º da Constituição Federal.

Há, portanto, a necessidade de garantia dos direitos sociais elencados na Constituição, sendo vedado o retrocesso social, de acordo com o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador”, que em seus artigos 6º, 7º, 8º e 9º demonstra a necessidade da realização progressiva dos direitos relacionados, sendo impossibilitada a sua supressão ou redução por qualquer circunstância, sendo que a cidadania que é desejada pela sociedade estabelece o acesso aos direitos sociais como forma de inclusão (COUTINHO; 2003. p. 367).

Logo, além dos direitos individuais, o trabalhador também tem a necessidade de ver preservados seus direitos sociais, como

---

<sup>193</sup> Artigo 1º, IV; 5º, XIII; 6º a 11, etc.

trabalhador, com amparo constitucional para tanto, de forma a possibilitar a existência digna do homem quando do exercício do trabalho, não sendo o poder diretivo do empregador suficiente para que tais garantias possam ser suprimidas do empregado de forma totalmente inconstitucional e arbitrária.

Entretanto, mesmo existindo previsão expressa quanto à impossibilidade da prática da revista no ambiente de trabalho, e ainda a necessidade de observância da legislação existente com base na Constituição da República Federativa do Brasil, é possível observar, de acordo com alguns doutrinadores, a transmissão do pensamento em sentido contrário, considerando possível a adoção de tal conduta pelo empregador:

Ao nosso ver, a revista se justifica, não quando traduza um comodismo do empregador para defender seu patrimônio, mas quando constitua o último recurso para satisfazer o interesse empresarial na falta de outras medidas preventivas. Essa fiscalização visa à proteção do patrimônio do empregador e à salvaguarda da segurança das pessoas, mormente na época em que vivemos, com o fenômeno terrorista atemorizando o mundo (BARROS; 2016. p. 389).

Considerando a existência de posicionamento doutrinário neste sentido, devem ser esclarecidos os pontos que demonstram, por outro lado, os princípios que garantem direitos aos empregados e devem ser levados em conta quando da aplicação da norma,

que não pode simplesmente deixar de lado o viés constitucional necessário à compreensão do tema, fator decorrente da própria constitucionalização do direito do trabalho, responsável por estreitar a relação entre normas trabalhistas e princípios constitucionais.

A não aplicação de determinadas normas, estabelecidas através de um processo legítimo e democrático, não pode deixar de lado a consciência acerca da existência dos direitos sociais, bem como da possibilidade de sua aplicação com efetividade, como forma de garantia da execução dos princípios elencados que buscam equilibrar as situações de injustiça existentes, através da promoção de um espaço digno de trabalho para o empregado (COUTINHO; 2003. p. 377).

A constitucionalização das normas de direito do trabalho demonstram, novamente, a impossibilidade de que seja realizada a revista nos empregados, visto que evidenciada a exposição a uma situação degradante e que viola direitos pessoais dos indivíduos, sendo que, necessário se faz, neste momento, realizar uma análise acerca dos princípios que envolvem direitos do empregado com relação à impossibilidade de realização da revista pessoal e íntima no ambiente de trabalho.

### **3. OS PRINCÍPIOS GARANTIDORES DOS DIREITOS DO EMPREGADO FRENTE À PRÁTICA DE REVISTA PESSOAL E**

## ÍNTIMA PELO EMPREGADOR NO AMBIENTE LABORAL

A Consolidação das Leis do Trabalho apresenta, em seu artigo 3º, a definição de empregado, que deve ser entendido como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, possuindo, além das garantias expostas na CLT, garantias constitucionais que auxiliam na compreensão das razões pelas quais há a tentativa de vedação da revista pessoal e íntima, conforme já demonstrado.

O primeiro ponto que deve ser apresentado para o entendimento acerca dos princípios que cercam o empregado trata da dignidade da pessoa humana, que pode ser concebida como um conjunto de princípios e valores instituídos às pessoas com a finalidade de garantir que todos tenham uma vida digna, com o respeito de seus direitos pelo Estado.

Este complexo de direitos a serem garantidos pelo Estado deve assegurar o exercício da vida digna pelo homem, representando a ideia de existência através de valores inerentes à pessoa humana pelo simples fato de sê-lo, não sendo, portanto, exigido o preenchimento de qualquer requisito para a sua aplicação e necessidade de preservação em qualquer circunstância:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem à pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET; 2004. p. 60).

É importante ressaltar que a intimidade é uma questão complexa, que deve ser construída com a complexidade que de fato existe. A intimidade não diz respeito exclusivamente à pessoa física, ao seu corpo, mas também diz respeito àquilo que a constitui, os pertences do indivíduo compõem sua identidade e gozam das mesmas perspectivas de proteção, por serem uma extensão do indivíduo. Qualquer pessoa, portanto, tem o direito de ter a preservação de intimidade quanto a seus pertences e também sobre os demais aspectos de sua vida que não deseje externar, não sendo possível, portanto, considerar válida a realização de revista nos bens ou no próprio corpo do empregado sob pena de violação à intimidade.

O princípio da legalidade, também presente na Constituição Federal, prevê, expressamente, a impossibilidade de imposição de obrigação sem determinação legal, nos termos do artigo 5º, II, que estabelece que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de

fazer alguma coisa senão em virtude de lei?”. Tal princípio deixa clara a impossibilidade de que o empregado seja submetido a procedimento de revista (não previsto em lei) por determinação do empregador, inexistindo justificativas que demonstrem a possibilidade da adoção de tais práticas.

O empregador não deve, portanto, utilizar de seu poder diretivo (OLIVEIRA; 2010a. p. 135)<sup>194</sup>, e, por consequência, de seu direito de propriedade dos bens da empresa ou da sua condição superior à de seus subordinados, para o fim de praticar abusos para com os empregados, os levando a situações degradantes e constrangedoras, devendo ser preservadas as garantias estabelecidas de forma específica na CLT e através dos princípios constitucionais que envolvem a matéria.

A vedação do tratamento degradante (artigo 5º, III da CF) também demonstra a vedação legal de que qualquer pessoa seja submetida a procedimentos que se apresentem de forma degradante ou desumana, sendo que a prática de revista a que os empregados são submetidos evidentemente os coloca em uma posição desconfortável e conseqüentemente degradante.

Há, portanto, garantia principiológica aos empregados em face de condutas inadequadas e arbitrárias pelos empregadores,

que, por muitas vezes, em decorrência de sua posição hierarquicamente superior, acabam por abusar dos empregados, suprimindo direitos que lhes são inerentes não só como trabalhadores, mas como pessoas.

Os mencionados princípios são alguns dos que demonstram a garantia dos direitos do empregado frente à prática de revista pessoal e íntima pelos empregadores, restando evidente a impossibilidade da realização de tais práticas sob quaisquer fundamentos. Faz-se, portanto, necessária a observância dos dispositivos legais que regulamentam o tema sob a ótica dos direitos constitucionais que evidenciam a prevalência dos direitos do empregado sob o poder diretivo do empregador.

Compreendidos alguns dos princípios constitucionais que conferem amparo ao empregado, além da constitucionalização do direito do trabalho e a legislação vigente sobre o tema, será, a partir deste momento, retratada a realidade dos Tribunais do Trabalho, especificamente da segunda e terceira região, acerca da realização da revista, a partir de uma escolha de julgados realizada em decorrência da diferença de posicionamentos que se referem a casos com a mesma questão, qual seja, a prática da revista pessoal e íntima nos empregados.

---

<sup>194</sup> O poder diretivo encontra fundamento no artigo 2º da CLT, que conceitua o empregador, cabendo-

lhe a determinação das regras pelas quais o serviço prestado pelo empregado deverá se pautar.

#### **4 A REVISTA PESSOAL E ÍNTIMA E OS DIVERSOS POSICIONAMENTOS ADOTADOS PELOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA SEGUNDA E TERCEIRA REGIÃO**

Mesmo com a existência de legislação que expressamente se direciona de forma contrária à realização da revista no ambiente laboral, bem como dos princípios constitucionais aplicáveis ao tema, é possível identificar casos concretos em que é considerada válida e possível a adoção de tais condutas pelo empregador. Para tanto, será feita uma abordagem de casos do TRT da segunda e terceira região a fim de demonstrar, em suma, qual a fundamentação utilizada a partir da separação das jurisprudências em grupos distintos.

Para a análise dos entendimentos identificados nos TRTs mencionados, será realizada uma divisão em dois grupos. Em um primeiro momento, os que firmam o entendimento de que há, em alguns casos, a possibilidade de que seja realizada a revista (pessoal ou íntima) no local de trabalho, devendo ser realizada ponderação para concluir quanto à sua legalidade ou não. Em um segundo momento, serão analisadas decisões que

entendem pela total impossibilidade da prática de revista (pessoal e íntima) pelos empregadores, não sendo considerada a possibilidade de análise quanto ao grau de constrangimento envolvido na prática.

No primeiro grupo de jurisprudências analisadas, foi possível observar o entendimento firmado por alguns julgadores no sentido de considerar a prática da revista pessoal e íntima no ambiente de trabalho quando não ferir a integridade, não for pessoal e não demonstrar perseguição, com a tolerância da revista nos pertences pessoais dos empregados, em total inobservância aos princípios e dispositivos legais supramencionados, que demonstram expressamente a violação à adoção de tais condutas pelo empregador.

Sobre o mencionado entendimento, a Relatora Denise Alves Horta, do TRT da terceira região, entendeu, no voto<sup>195</sup> proferido nos autos de nº 0010277-08.2016.5.03.0131, sob o fundamento de que se faz necessária a realização de ponderação dos princípios que envolvem os direitos do empregado e do empregador<sup>196</sup>. Necessário ressaltar que em nenhum dos casos apontados há uma definição consistente acerca dos parâmetros utilizados para a definição do que é considerado como constrangedor ao

---

<sup>195</sup>BRASIL, TRT 3ª Região – RO 0010277-08.2016.5.03.0131. Relatora Desembargadora Denise Alves Horta. Disponibilização: 17/05/2019. Órgão Julgador: Quarta Turma. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5329> Acesso em: 28 de maio de 2019.

<sup>196</sup> Neste caso, há o entendimento de que a revista diária nos pertences dos empregados é possível quando não for demonstrada conduta desproporcional do empregador, de forma a causar constrangimentos.

empregado ou não, sendo apenas ventilada a hipótese de que a prática se apresente proporcional ou não ao poder diretivo do empregador.

Entendimento semelhante foi adotado pelo TRT da 3ª Região, sendo proferido voto pela Relatora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, que fundamentou sua decisão no sentido de que, embora considere possível a condenação pela prática de revista íntima, a revista em bolsas e pertences dos empregados que não gere constrangimentos é permitida<sup>197</sup>.

Evidente, no trecho mencionado, o posicionamento adotado de que apenas a revista íntima é capaz de gerar constrangimento no empregado, sendo utilizado como fundamento para a permissão da revista pessoal, primeiramente, o argumento de que todos os demais funcionários também são submetidos ao procedimento, e, em segundo lugar, que a jurisprudência dominante vem considerando lícita tal prática. Ambos os argumentos são inconsistentes e inviáveis de aplicabilidade no caso concreto. No que tange à aplicação do procedimento em todos os funcionários, não é possível pressupor que o ato ilícito, por ser aplicado de forma geral, se torna válido, de forma que, independentemente de ser realizada a

revista a um ou a todos empregados, há a possível violação a direitos inerentes à personalidade que devem ser preservados.

Em segundo lugar, com relação ao argumento que diz respeito ao entendimento dominante da jurisprudência no que se refere à prática da revista no empregado, não preenche o requisito da fundamentação necessária da decisão (art. 11 e 489, II do Código de Processo Civil), existindo norma expressa considerando carente de fundamentação a decisão que empregar conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso; invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão; e que não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador, hipóteses previstas nos incisos II, III e IV do § 1º do artigo 489 do CPC, que se enquadram no caso apresentado.

Ainda é possível observar a ocorrência de decisões que expressam claramente o entendimento acerca da impossibilidade da prática de revista íntima, mas, por outro lado, considerando que o exame aos pertences do empregado é possível, não sendo permitida apenas a prática excessiva.<sup>198</sup> Tal permissão

---

<sup>197</sup> Considera possível a revista sem contato físico sobre os pertences dos empregados de forma indiscriminada, sob o fundamento de que atende ao que a jurisprudência dominante vem considerando como lícito. BRASIL, TRT 3ª Região – RO 0011338-92.2016.5.03.0036. Relatora: Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. Órgão Julgador:

Quinta Turma. Disponibilização: 15/02/2018. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5420> Acesso em: 28 de maio de 2019.

<sup>198</sup>No referido acórdão, é firmado o entendimento de que o exame dos pertences é admitido visando a

demonstra a ausência da aplicação dos princípios de preservação de intimidade e privacidade, principalmente, uma vez que o exame dos pertences do empregado também pode gerar possível constrangimento, mesmo que não seja realizado diante de outras pessoas ou de forma “comedida”.

No TRT da 2ª Região, foram localizados acórdãos que apontam para a mesma conclusão que os anteriormente mencionados, no sentido de entender pela possibilidade da revista “moderada” aos pertences, que (supostamente) não gere constrangimento ao empregado, conforme se observa através do voto proferido pela Relatora Adriana Prado Lima no processo nº: 0000370-80.2013.5.02.0312<sup>199</sup>.

Outro acórdão que merece destaque, do TRT da segunda região, se refere ao acórdão de nº: 20090397104<sup>200</sup> referente aos autos do processo de nº: 03064200504202006, foi

---

defesa do patrimônio do empregador, sendo que esta prática não pode afrontar o direito à intimidade e privacidade dos empregados. BRASIL, TRT 3ª Região – ROPS 0011300-13.2018.5.03.0068. Relatora: Paula Oliveira Cantelli. Órgão Julgador: Quarta Turma. Disponibilização: 17/05/2019. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5329> Acesso em: 28 de maio de 2019.

<sup>199</sup> É considerada a impossibilidade da revista íntima, e, ao mesmo tempo, a possibilidade da revista moderada, sem contato físico, de forma discreta, sem alardes e de caráter geral. BRASIL, TRT 2ª Região. Processo nº: 0000370-80.2013.5.02.0312 – Relatora: Adriana Prado Lima. Número do Acórdão 20140249790. Data de Publicação 01/04/2014. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownload?collection=coleta014&docId=ea89cd4e2dbc6be>

apresentado pelo senhor Relator o entendimento de que não seria cabível a indenização por danos morais ao empregado por inexistir prova suficiente do fato alegado<sup>201</sup>, mesmo considerando a existência de depoimento prestado por informante que corrobora os fatos afirmados na inicial, ressaltando que, embora não possua o mesmo valor que o depoimento testemunhal, nos termos do § 2º do artigo 457 do Código de Processo Civil, poderá o juiz utilizar da narrativa prestada para a formação de seu convencimento, ressaltando que não foi utilizada como fundamento qualquer outra circunstância ou prova contrária que retire a legitimidade dos fatos expostos pela parte, no caso concreto, deixando o Relator claro o seu entendimento acerca da possibilidade de realização da revista que supostamente não gere constrangimentos nos empregados.

46b8f9225f3728511b45f7317&fieldName=Documento&extension=pdf#q= Acesso em: 29 de maio de 2019.

<sup>200</sup> Íntegra do acórdão disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownload?collection=coleta014&docId=e232c6e25ab5eb1e34d12dc9c41c476c81d82ef3&fieldName=Documento&extension=html#q=> Acesso em: 29 de maio de 2019.

<sup>201</sup> Mesmo considerando a existência de detector de metais, foi considerado depoimento de testemunha que afirmou que aquele, na maior parte das vezes, não funcionava, existindo inclusive detector de metais substituto. Entende o Juízo, ainda, que em se tratando de estabelecimento em que se manuseiam joias, é normal que se proceda a revista nos empregados, desde que sem constrangê-los.

Cabe indagar, ainda, qual o parâmetro adotado pelos julgadores acerca de razoabilidade e constrangimento, considerando que são conceitos totalmente subjetivos e que não deveriam ser aplicados de forma tão leviana quanto se observa na jurisprudência objeto de análise. Acerca da utilização do termo “razoável” para caracterizar a forma pela qual se dá a realização da revista, observe o trecho do acórdão proferido no TRT<sup>202</sup>.

Nota-se a utilização, nas decisões, de palavras que denotam o subjetivismo, tendo em vista que se referem a sentimentos pessoais, tendentes a variação de acordo com o caso concreto e com uma pessoa específica, não parecendo razoável que o Julgador seja competente para externar o que é razoável,

constrangedor ou humilhante para outras pessoas.

Entretanto, por outro lado, em observância à legislação existente sobre o tema (PANSIERI; 2003. p. 401)<sup>203</sup> e aos princípios constitucionais expostos no presente artigo, foi possível localizar casos em que há a total inadmissibilidade da prática da revista pessoal ou íntima no ambiente de trabalho, conforme se observa, por exemplo, no voto proferido pelo Relator do processo nº: 0002360.08.2010.5.02.0314 em trâmite pelo TRT/SP, Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.<sup>204</sup> No mesmo sentido, decidiu a Relatora Bianca Bastos, considerando a prática da revista, até mesmo pessoal, como violadora dos direitos do empregado como pessoa humana<sup>205</sup>.

---

<sup>202</sup>Entende que a prática de revista que não tenha caráter íntimo encontra respaldo no poder diretivo do empregador, entendendo que nessas hipóteses não há constrangimento. BRASIL, TRT 2ª Região. Processo nº: 0002015-45.2010.5.02.0313. Magistrado Relator: Wilson Fernandes. Número do Acórdão: 20130603036. Data de Publicação: 18/06/2013. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownload?collection=coleta014&docId=48b1aa4809662ce707550466224c266cee4c918c&fieldName=Documento&extension=pdf#q=> Acesso em: 29 de maio de 2019.

<sup>203</sup> Necessário mencionar a vinculação do legislador como condição para a conservação da República, de forma que, para a implementação do Estado Social, faz-se imprescindível a programaticidade constitucional que vincula, além do legislador, todos os poderes constituídos.

<sup>204</sup> É considerada a total inadmissibilidade da revista, visto que viola a dignidade e a intimidade do cidadão-trabalhador, resguardadas pelos artigos 1º, inciso III e 5º, inciso V da Constituição Federal de

1988. Ressalta, ainda que dentre as obrigações do empregador está o respeito aos seus empregados, tratando-os como cidadãos e seres humanos. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownload?collection=coleta013&docId=31815ab7f4c60e0d6112bd6a45da0ac9918369af&fieldName=Documento&extension=pdf> Acesso em: 8 de julho de 2019.

<sup>205</sup> É considerado que a realização de revista demonstra a falta de confiança na honestidade de todos os trabalhadores que são seus empregados. E isto já possui caráter verdadeiramente ofensivo. BRASIL, TRT 2ª Região. Processo nº: 00018767520105020319. Desembargadora Relatora: Bianca Bastos. Número do acórdão: 20120564453. Data de Publicação: 30/05/2012. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownload?collection=coleta013&docId=5d8e2ed35cb25dfa260d1324766bfb77fb510ed&fieldName=Documento&extension=pdf#q=> Acesso em: 14 de julho de 2019.

Posicionamentos como este, não tão fáceis de serem localizados nos Tribunais da segunda e terceira região, demonstram a preocupação com a preservação das garantias constitucionais, considerando como obrigação do empregador o tratamento dos empregados como cidadãos, e, ainda, que a prática da revista (mesmo que pessoal) deve ser considerada como forma de violação à honra subjetiva do empregado.

A fundamentação utilizada no acórdão reforça o entendimento externado através das inúmeras leis constantes no ordenamento jurídico que buscam conferir proteção ao empregado quando da ocorrência da revista pessoal ou íntima, já demonstradas no presente artigo, visto que se configura, evidentemente, como prática violadora de direitos subjetivos do empregado (direito à intimidade, à privacidade, e principalmente à dignidade da pessoa humana), não sendo razoável aceitar que o empregado se submeta a tais práticas sem que se considere ao menos a possibilidade de degradação ou humilhação a uma pessoa, alguém que muito antes de ser empregado é um ser humano e deve ser respeitado como tal.

Nota-se, portanto, além da ausência de critérios para a definição do que é razoável ou

constrangedor à pessoa, a remissão a outros casos já julgados como forma de fundamentação, sob o argumento de que é “a forma pela qual a jurisprudência vem decidindo sobre o tema”, o que não constitui a fundamentação nos termos da lei, conforme exposto no Código de Processo Civil<sup>206</sup>.

A espantosa ausência de fundamentação nas decisões demonstra o elevado prejuízo causado aos empregados, que, reféns do Poder Judiciário, acabam por ter seus direitos desconsiderados e sua condição de vulnerável deixada de lado em face do protecionismo conferido ao empregador.

## CONCLUSÃO

Apontada a legislação sobre a realização da revista, a constitucionalização do direito do trabalho e a recorrente prática de tal medida pelos empregadores no ambiente laboral, levando em consideração, ainda, os demais aspectos mencionados acerca da prática de revista, é possível observar que, mesmo com o vasto arcabouço normativo existente acerca da impossibilidade da prática da revista em empregados, tanto nas normas constitucionais

---

<sup>206</sup> Ainda neste sentido, é possível observar a ausência da fundamentação e a desconsideração dos direitos inerentes ao trabalhador nos recursos de número: 0010446-02.2018.5.03.0009 (ROPS – TRT 3ª Região), 0010084-31.2019.5.03.0052 (RO – TRT 3ª Região)<sup>206</sup>, 0010688-86.2018.5.03.0129 (RO –

TRT 3ª Região), 0231200-83.2007.5.02.0044 (RO – TRT 2ª Região), 0001887-30.2014.5.02.0072 (RO – TRT 2ª Região), 0167200-60.2007.5.02.0081 (ED – TRT 2ª Região).

quanto infraconstitucionais, o problema existente está longe de chegar ao fim.

A condição de subordinação do empregado, conforme se infere do artigo 3º da CLT, demonstra a hierarquia existente nos contratos de trabalho, que, por sua vez, não são feitos entre iguais, envolvendo uma dependência que pode ser concebida em diversos aspectos, como econômico, social ou técnico.

Da mesma forma, a subordinação envolve o exercício de formas de controle por parte do empregador que, por muitas vezes, pode acabar gerando danos morais ou pessoais, visto que embora haja uma relação hierárquica instalada, essa não pode levar ao extremo e ocasionar danos à parte vulnerável da relação, que, conforme já exposto no presente artigo, é o empregado.

Tendo em vista o processo de constitucionalização do direito do trabalho, que prevê hoje a inclusão de direitos sociais em seu corpo, faz-se necessária uma leitura constitucional das normas trabalhistas, para que seja possível aplicar os dispositivos com observância ao enfoque necessário que deve ser dado aos direitos inerentes ao homem, principalmente à dignidade da pessoa humana, privacidade e intimidade, assim como os demais princípios constantes na carta magna envolvendo os empregados e que devem ser garantidos em qualquer circunstância.

Mesmo com a Constituição da República prevendo, em seu corpo, uma série de

direitos que demonstram a garantia de direitos individuais como a privacidade e intimidade, bem como a existência de leis e enunciados tratando acerca da impossibilidade da prática de revista pessoal e íntima no ambiente de trabalho, a prática se mostra diferente, sendo que todos estes instrumentos não se mostram suficientes para a solução do problema, e, mesmo com a expressa vedação das referidas práticas, o que se observa em concreto é diferente, sendo que, na maioria dos casos analisados, há a banalização dos direitos individuais dos trabalhadores, sendo considerada como legal a revista pessoal e até mesmo a íntima, quando não houver “constrangimento” ou “distinção na aplicação do procedimento”.

A necessidade de fundamentação das decisões proferidas não é observada em muitos dos casos, sendo o empregado desamparado por não ter o seu caso analisado de forma cautelosa e com observância às normas constitucionais vigentes, sendo que, muitas das vezes, por outros processos serem decididos dessa forma, os julgadores acabam por considerar apenas a ilicitude na revista íntima, sendo a pessoal relevada e considerada como exercício do poder diretivo do empregador, de forma que, embora o direito do trabalho envolva um processo mais simplificado, não pode ser abandonado o seu rigor técnico, que envolve a fundamentação adequada das decisões.

A constatada ausência de fundamentação nas decisões, ou até mesmo a

remissão a outros julgados sem que conste a análise detalhada do caso concreto, leva à fragilização do empregado frente às práticas abusivas cometidas pelo empregador, que, por sua vez, acaba por não ser responsabilizado de qualquer forma pelas revistas indevidamente praticadas, que por muitas vezes são consideradas como legais e possíveis de ser realizadas, gerando danos pessoais ao empregado, que se vê refém dos posicionamentos adotados pelos superiores hierarquicamente nas empresas, justamente em decorrência da relação de dependência estabelecida entre estes.

Muitos empregadores, inclusive, utilizam artifícios para mascarar a prática recorrente de revista em seus funcionários, como através da instalação de raios-x nas empresas, sendo essas medidas consideradas constantemente pelo Poder Judiciário como válidas e incapazes de gerar constrangimento, deixando de lado os conceitos de privacidade e intimidade trabalhados ao longo do texto, sendo evidente que a alteração da forma da realização da revista não altera a sua inconstitucionalidade.

Enquanto a prática Judiciária demonstrar a inexistência de preocupação com o empregado, parte vulnerável na relação de trabalho, a situação de violação a direitos inerentes à pessoa física permanecerá no ambiente laboral. Deve haver, no Brasil, e principalmente no que tange ao direito do trabalho, a aplicação do projeto do Direito Social

(SOUTO MAIOR; 2011, p. 760) de preservação da dignidade da pessoa humana, com respeito e melhoria da condição laboral dos empregados, sem o cometimento de fraudes e formas de desvio da lei trabalhista existente, que, atualmente, veda a prática da revista no ambiente de trabalho.

Dessa forma, considerando a prática que evidencia uma certa divergência com a legislação trabalhista sobre tal matéria, cabe, tanto ao Judiciário quanto aos cidadãos, por meio da produção científica, de decisões e utilizando de reivindicações, demonstrar a existência de uma lei vigente que veda a prática de revista no ambiente laboral, com a finalidade de preservação da integridade dos empregados e da sua privacidade, sendo inaceitável a prática da revista em qualquer dos aspectos que possa ser analisada, seja pessoal ou íntima.

Nota-se, por fim, que em poucas jurisprudências foram apontados posicionamentos claramente favoráveis aos direitos do empregado, sendo consideradas, nestes casos, impraticáveis no ambiente de trabalho tanto a revista pessoal quanto a íntima, sendo esta a posição que, de forma contrária, deveria ser mais identificada na pesquisa realizada, em decorrência justamente da clareza legal quanto à impossibilidade de sua realização.

Assim, estes poucos casos que retratam uma triste realidade de desvalorização do empregado como pessoa humana devem servir, por outro lado, como forma de demonstração aos

empregadores dos diversos direitos que cercam os empregados, que, antes de tudo, devem ser vistos como pessoas e merecem a preservação de sua privacidade e intimidade em todos os aspectos e espaços, incluindo em seu local de trabalho.

## REFERÊNCIAS:

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002.

COUTINHO, Aldacy Rachid. 15 anos de constituição dos direitos dos trabalhadores. In: SCAFF, Fernando Facury (org.). *Constitucionalizando direitos: 15 anos da Constituição Brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005.

HERRERA, Carlos Miguel. *Estado, Constitución y derechos sociales*. Revista Derecho del Estado, nº 15. Diciembre 2003.

MALLET, Estevão; MAGANO, Octávio Bueno. *O direito do trabalho na constituição*. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de*

*direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Manoel Jorge e Silva. *Curso de Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: Malheiros Editores, 1998.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. In: SIMIONI, Rafael Lazzarotto (org.). *Constitucionalismo e democracia 2017: reflexões do programa de pós-graduação em direito da FDSM*. São Paulo: Editora Max Limonad, 2017.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010a.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Direito do trabalho e cidadania*. Revista de Estudos sobre área de Direito UNIANCHIETA. 2010b. Disponível em: [http://www.portal.anchieta.br/revistas-e-livros/direito/pdf/direito14\\_4.pdf](http://www.portal.anchieta.br/revistas-e-livros/direito/pdf/direito14_4.pdf). Acesso em: 21 de setembro de 2019.

PANSIERI, Flávio. Direitos sociais, efetividade e garantia nos 15 anos de Constituição. In: SCAFF, Fernando Facury (org.). *Constitucionalizando direitos: 15 anos da Constituição Brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. Vol. I. Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

**O DIREITO DE PESSOAS  
TRANSGÊNERAS AO USO DO  
BANHEIRO EM AMBIENTE LABORAL:  
CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS SOBRE  
ACÓRDÃOS DAS CORTES LABORAIS  
DA 9.<sup>a</sup> E 18.<sup>a</sup> REGIÕES**

*Hidemberg Alves da Frota*<sup>207</sup>

**RESUMO:** O presente artigo científico examinou, no tocante ao direito de pessoas transgêneras ao uso do banheiro em ambiente laboral, quatro acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 9.<sup>a</sup> Região e outros quatro acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 18.<sup>a</sup> Região. As considerações críticas tecidas a respeito dos julgados de ambas as Cortes Regionais do Trabalho lastrearam-se em aportes da literatura especializada em Psicologia, Psiquiatria e Sociologia, bem como em balizas hauridas da doutrina jurídica estadunidense e brasileira, além de pronunciamentos judiciais oriundos da jurisdição constitucional das Supremas Cortes brasileira e indiana. Constatou-se que assiste às trabalhadoras transgêneras femininas o direito de utilizarem, a seu alvedrio, o banheiro feminino ou o banheiro de gênero neutro, tal como assiste aos trabalhadores transgêneros masculinos o direito de usarem, a seu talante, o banheiro masculino ou o banheiro de gênero neutro, da mesma forma que assiste aos trabalhadores transgêneros sem identificação com os gêneros masculino e feminino o direito de escolherem o banheiro de acesso coletivo da sua preferência, seja o banheiro masculino, seja o banheiro feminino, seja o banheiro de gênero neutro. Inferiu-se também que cabe às

organizações em geral, nos setores público e privado, não só o dever de elas formularem e implementarem políticas e diretrizes internas de inclusão dos trabalhadores transgêneros no cotidiano organizacional, valendo-se de serviços especializados nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Psicologia Organizacional, Clínica, Social e do Trabalho, Direito do Trabalho e Direitos Humanos, em que se inserem programas de formação e educação em valores e direitos humanos, bem assim de atendimento psicológico individual e em grupo, como também o múnus de adaptarem suas dependências sanitárias, de sorte que os banheiros masculinos e femininos sejam acrescidos de compartimentos que aperfeiçoem quer a preservação do direito à intimidade e à vida privada tanto de pessoas cisgêneras quanto de pessoas transgêneras, quer a disponibilidade de mecanismos de segurança pessoal em benefício de todos os usuários e usuárias de recintos sanitários, a exemplo de botões de emergência, além da obrigação de que seja franqueado o uso, a critério de cada pessoa, de banheiros de gênero neutro.

**PALAVRAS-CHAVE:** Empregados transgêneros. Uso de banheiro em ambiente laboral. Jurisprudência trabalhista.

**ABSTRACT**

*This article examined four decisions issued by the 9th Regional Labor Court and four by the 18th Regional Labor Court on the right of transgender people to use the bathroom at the workplace. The critical considerations about such decisions were based on literature specializing in psychology, psychiatry, and sociology, on the legal doctrines in place in the*

<sup>207</sup> Especialista em Direitos Humanos e Questão Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Especialista em Psicologia Positiva: Ciência da Autorrealização e do Bem-Estar, pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Especialista em Direito do Trabalho (PUCRS). Especialista em Direito

Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Especialista em Direito Público: Constitucional e Administrativo, pelo Centro Universitário de Ensino Superior do Amazonas (CIESA). E-mail: alvesdafrota@gmail.com.

*United States and in Brazil, and on decisions issued by the Supreme Courts of Brazil and India. It was found that female transgender workers have the right to use both the women's bathroom and the gender-neutral bathroom at their own discretion, just as male transgender workers are granted the right to use the men's bathroom or the gender-neutral bathroom as they wish. Likewise, transgender workers that identify neither as male nor female have the right to choose any public bathroom they prefer, be it men's, women's, or gender-neutral. The article also established that the responsibilities of organizations in general, both public and private, in this matter are threefold: devising and implementing transgender-inclusive internal policies and guidelines in their everyday operations, by means of specialized services from HR, organizational, social, clinical and labor psychology, labor rights, and human rights—which include training and educational programs addressing human values and rights, as well as individual and group psychological care; adapting restrooms, by adding partitions that improve the privacy of both cisgender and transgender people as well as the availability of personal safety mechanisms that benefit all users, such as emergency buttons; and allowing people to at their own discretion use gender-neutral bathrooms.*

**Keywords:** *Transgender employees. Bathroom use at the workplace. Labor case law.*

## 1. INTRODUÇÃO

O uso de banheiros por trabalhadores transgêneros em ambientes laborais configura uma complexa e desafiadora questão de ordem jurídica, social, psicológica e organizacional ainda carecedora quer de orientação jurisprudencial uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, quer de jurisprudência

predominante de Tribunais Regionais do Trabalho, ante o reduzido número de decisões de mérito a respeito, emanadas da Justiça do Trabalho de 2.º Grau.

O presente artigo jurídico examina oito acórdãos lavrados na década de 2010, isto é, quatro arestos proferidos do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região (Justiça do Trabalho de 2.º Grau no Estado do Paraná) e outras quatro decisões colegiadas alinhavadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18.ª Região (Justiça do Trabalho de 2.º Grau no Estado de Goiás).

Analisa-se as peculiaridades de cada caso concreto acima referido, enfrentado por ambas as Cortes Regionais Laborais, a fim de que sejam tecidas considerações críticas sobre o posicionamento de mérito firmado pela Justiça do Trabalho de 2.º Grau em tais circunstâncias, à luz da salvaguarda da integridade física, psíquica e moral dos trabalhadores transgêneros e dos demais obreiros envolvidos nas contexturas fáticas correspondentes, com supedâneo em subsídios colhidos da literatura especializada em Psicologia, Psiquiatria e Sociologia, bem como da doutrina jurídica estadunidense e brasileira, além de pronunciamentos judiciais oriundos da jurisdição constitucional das Supremas Cortes brasileira e indiana.

Com vistas a evitar a exposição pública das partes litigantes e das testemunhas e dos informantes respectivos, tais pessoas serão referidas, ao longo do desenvolvimento do

*paper*, pelas siglas que identificam os seus respectivos nomes civis e/ou sociais.

## 2. ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18.<sup>a</sup> REGIÃO

### 2.1 Processo TRT – RO – 0010043-62.2017.5.18.0005

Nos autos do Processo TRT – RO – 0010043-62.2017.5.18.0005, a 3.<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18.<sup>a</sup> Região, em 29 de abril de 2019, em votação unânime, capitaneada pelo voto do Desembargador do Trabalho Daniel Viana Júnior, concluiu que a empresa reclamada fora omissa, seja porque não impedira o assédio moral que a trabalhadora transgênera<sup>208</sup> sofrera nas dependências do banheiro masculino, pelos seus colegas empregados, seja porque não promovera ações

---

<sup>208</sup> *Pessoa transgênera* ou *pessoa não conforme de gênero* concerne ao conjunto de indivíduos cuja identidade ou expressão de gênero difere daquela tradicionalmente associada ao sexo biológico de nascimento (ELIAS, 2017, p. 44; HERMAN, 2013, p. 65). Independentemente de haver ou não se submetido à cirurgia de redesignação sexual e de gênero, define-se, em regra, a *mulher transgênera*, como a pessoa que, nascida com o sexo biológico masculino, repousa sua identidade social e psíquica no gênero *feminino*, ao passo que o *homem transgênero*, em regra, concerne à pessoa que, nascida com o sexo biológico feminino, radica sua identidade social e psíquica no gênero *masculino*, ressalvada a parcela de pessoas transgêneras que não se reconhece nem como homem nem como mulher, ou seja, que não se vê enquadrável nas tradicionais categorias masculina e feminina (ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA, 2015, p. 451; ELIAS, 2017, p. 44). Por outro lado, *cisgênera* é a

de conscientização direcionadas a seus empregados acerca da transexualidade (BRASIL, 2019d).

Na tessitura fática em apreço, as empregadas transexuais<sup>209</sup> foram proibidas, pela empresa reclamada, de fazer uso do vestiário e dos banheiros femininos, a ponto de serem retiradas de tais recintos por funcionárias do setor de recursos humanos, a elas restando usar o vestiário e os banheiros masculinos, já que o único banheiro sem sinalização de gênero era de uso exclusivo do pessoal lotado no setor de RH (BRASIL, 2019d).

Entretanto, as trabalhadoras transexuais, ao usarem o vestiário e os banheiros masculinos, sofriram reiterados constrangimentos pelos seus colegas, a exemplo de gritos, assobios e apalpadinhas, sem que a empresa reclamada, mesmo ciente, por meio de seus líderes e coordenadores, (a) tivessem planejado e

pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao sexo biológico de nascimento, de maneira que a pessoa *não transgênera* é *cisgênera* (DAVIDSON, 2016, p. 2).

<sup>209</sup> As pessoas *transexuais* integram o dilatado espectro das pessoas transgêneras: sendo os transgêneros o conjunto de pessoas “que, de forma transitória ou persistente, se identificam com um gênero diferente do de nascimento”, os *transexuais* constituem a parcela de pessoas transgêneras “que busca ou que passa por uma *transição social* de masculino para feminino ou de feminino para masculino, o que, em muitos casos (mas não todos), envolve também uma transição somática por tratamento hormonal e cirurgia genital (*cirurgia de redesignação sexual*)” (ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA, 2015, p. 451, grifos nossos e originais).

implementado medidas destinadas a prevenir e a coibir situações dessa natureza ou (b) conscientizado os seus empregados sobre a transexualidade (BRASIL, 2019d).

Da leitura do referido acórdão emanado do TRT/18.<sup>a</sup> Região, afigura-se possível que profissionais do Direito, *verbi gratia*, advogados que prestam assessoria jurídica a organizações que apresentam (ou venham a apresentar) circunstâncias similares, indaguem, então, quais seriam as medidas de conscientização que o empregador poderia materializar em conjunturas fáticas semelhantes, inclusive a título de advocacia preventiva, ante o propósito de evitar ou minorar demandas judiciais a respeito.

Inspirando-se em balizas hauridas da literatura de Psicologia e Sociologia especializada na questão dos empregados transgêneros no ambiente laboral (DIETERT; DENTICE, 2009, p. 137-139; TARANOWSKI, 2008, p. 472-475), elencam-se as seguintes sugestões:

(1) A edição de políticas e diretrizes corporativas que, voltadas ao acolhimento e à inclusão de empregados transgêneros, inclusive aqueles em processo de reorientação de sexo e de gênero, não só orientem os gestores da organização a apoiarem os empregados transgêneros, como também delineiem conjunto

de procedimentos concretos destinados a assisti-los.

(2) A designação de funcionário da organização, atribuindo-lhe o encargo de propiciar assistência individualizada ao empregado transgênero, no tocante ao enfrentamento dos problemas, dificuldades e desafios que por acaso surgirem no cotidiano organizacional.

(3) O desenvolvimento de rotinas administrativas direcionadas a propiciarem congruência entre os elementos formais de identificação do empregado transgênero e sua identidade de gênero<sup>210</sup>, tais quais o crachá, o correio eletrônico corporativo e os arquivos do setor de recursos humanos, isto é, a criação e a execução de determinado protocolo, pelos setores envolvidos (como os setores de recursos humanos e de tecnologia da informação), para as situações em que for recrutado trabalhador transgênero ou quando dado empregado da organização estiver em processo psicológico e médico de redesignação sexual e de gênero.

(4) O atendimento psicológico individual ou em grupo não só a empregados transgêneros, como também àqueles trabalhadores que evidenciam (ou venham a evidenciar) dificuldades de conviver com pessoas transgêneras.

---

<sup>210</sup> A *orientação sexual* relaciona-se à atração de ordem física, romântica ou emocional direcionada a pessoas do mesmo sexo ou do sexo oposto. Sob o prisma da orientação sexual, uma pessoa transgênera pode se identificar como heterossexual, homossexual, bissexual ou assexuada. Já a

*identidade de gênero* é a identidade social e psíquica de si mesma, ao se enxergar como homem, mulher ou pessoa de categoria distinta da classificação binária (ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA, 2015, p. 451; ELIAS, 2017, p. 44).

(5) A implementação de programas de treinamento, com a atuação de facilitadores que sejam profissionais especializados na matéria, os quais possam, com a presença ou não dos empregados transgêneros daquela organização (escolha de livre alvedrio de cada trabalhador transgênero), esclarecer aos seus colegas de trabalho (a) o que é a *disforia de gênero*<sup>211</sup>, (b) a importância, em termos de ética e valores humanos e corporativos, assim como do bem-estar na ambiência organizacional, de que sejam os trabalhadores transgêneros tratados com respeito e dignidade, (c) as questões psicológicas, médicas e sociais que as pessoas transgêneras enfrentam ao longo do percurso existencial que culmina com o processo psicológico e/ou médico-cirúrgico de redesignação sexual e de gênero (*exempli gratia*, incompreensões no ambiente familiar, educacional e laboral, bem como as crises e angústias existenciais que atravessam e as dificuldades, inclusive de cunho financeiro, de obter tratamento psicológico e médico especializados), bem como (d) a políticas e diretrizes organizacionais de apoio a esses trabalhadores e as normas disciplinares da respectiva organização pertinentes à violação da integridade física, psíquica e moral dos trabalhadores transgêneros, em que se devem

---

<sup>211</sup> *Disforia de gênero* diz respeito ao sofrimento de relevância clínica por que passa a pessoa transgênera em função da discordância entre o gênero correspondente ao seu sexo biológico de nascimento

inserir considerações sobre assédio moral e sexual.

(6) Estender tais iniciativas a clientes do empregador com os quais o empregado transgênero interaja diretamente, externando à clientela a chancela do empregador à atuação do seu funcionário transgênero, mas também elucidando que o fato do serviço contratado vir a ser prestado pela pessoa transgênera em nada afetará a qualidade do atendimento ao cliente do empregador (pontuando-se à clientela, em outras palavras, que o serviço será prestado com a mesma qualidade, independentemente da identidade de gênero do empregado designado para atender o cliente).

## **2.2 Processo TRT 18 – PJE – RO – 011140-30.2013.5.18.0008**

Nos autos do TRT 18 – PJE – RO – 011140-30.2013.5.18.0008, a 3.<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18.<sup>a</sup> Região, em 5 de fevereiro de 2014, assentou o entendimento majoritário, ventilado pela Desembargadora do Trabalho Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque (vencidos parcialmente, nessa controvérsia de mérito, os Desembargadores do Trabalho Geraldo Rodrigues do Nascimento e Eugênio José Cesário Rosa), segundo o qual não restara

e o gênero com o qual tal indivíduo se identifica social e psiquicamente (ARCHIBALD, 2016, p. 15-16).

comprovado que a trabalhadora transgênera teria sido forçada pelos seus superiores hierárquicos a usar os banheiros masculinos da empresa (BRASIL, 2019b).

Tal voto preponderante da Desembargadora do Trabalho Bomtempo de Albuquerque frisou que, conquanto a situação fática em tela fosse, de fato, delicada e se afigurasse compreensível que a reclamante tenha se sentido constrangida, seria necessário ponderar o difícil impasse em que se encontrava a empresa reclamada, que “em momento algum hostilizou a reclamante e até procurou achar uma solução, consultando o departamento jurídico” (BRASIL, 2019b).

Contudo, duas provas testemunhais corroboram que a reclamante fora impedida por seguranças da empresa de utilizar o banheiro feminino (BRASIL, 2019b):

(1) A testemunha F. A. S. S. declarou que “presenciei um segurança pedir para a reclamante sair do banheiro feminino porque não sabia definir qual era seu sexo”, ocasião em que “a reclamante estava acompanhada de uma outra colega transexual e tiveram que sair do banheiro, mas o segurança não indicou qual banheiro deveriam utilizar”, recordando que “os seguranças recebiam ordens através de ponto eletrônico da central que acompanhava o movimento dos funcionários”.

(2) A testemunha S. V. S. recordou que “proibiram a reclamante de usar banheiro feminino e o segurança queria que usasse o masculino”, afirmou “que presenciou um segurança impedindo um transexual que estava de vestido, que necessitava utilizar o banheiro, impedindo-o de entrar”, e que, diante disso, “o transexual estava chorando e o segurança exigia que fosse para o [banheiro] masculino”.

Por outro lado, a testemunha N. M. O. M. A. asseriu “que no início as mulheres ficavam incomodadas com a presença de transexuais no banheiro”, motivo por que “acionaram a ouvidoria e os seguranças na portaria”, de maneira que, “quando o ocorrido foi levado ao conhecimento da coordenação, acionaram o jurídico em São Paulo, que determinou que utilizassem o banheiro que achassem melhor” (BRASIL, 2019a).

Em face de conjunturas fáticas dessa índole, Stephen Rushin, da Universidade Loyola de Chicago<sup>212</sup>, e Jenny Carrol, da Escola de Direito da Universidade do Alabama<sup>213</sup>, prelecionam que a proibição de que pessoas transgêneras possam escolher o banheiro condizente com a sua identidade de gênero significa que têm de realizar escolhas entre duas opções que lhes são desfavoráveis (RESTAR; REISNER, 2017, p. 1.935; RUSHIN; CARROL, 2017, p. 12, 41):

---

<sup>212</sup> *Loyola University Chicago.*

<sup>213</sup> *University of Alabama School of Law.*

(1) Caso utilizem o banheiro congruente com o sexo biológico de nascimento, estarão sujeitando a si próprias ao risco de sofrerem humilhação, constrangimento e violência física, principalmente se houver uma discrepância entre a aparência física e a identidade de gênero.

(2) Por outro lado, se usarem o banheiro coerente com a sua identidade de gênero, podem vir a incorrer em conduta ilícita, ante a campanha promovida pelos movimentos políticos conservadores, nos Estados do Alabama, Kansas, Minnesota, Carolina do Sul, Carolina do Norte, Texas, Virgínia e Washington, para vedar, via diplomas legislativos estaduais, o uso de banheiros públicos em desconformidade com o sexo biológico originário do usuário do recinto sanitário.

### **3. ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9.<sup>a</sup> REGIÃO**

#### **3.1 Processo TRT – RO – 28352-2015-029-09-00-7 (RO) – CNJ: 0001275-95.2015.5.09.0029 e Processo TRT – RO – 08818-2012-084-09-00-7 (RO) – CNJ: 0000402-32.2012.5.09.0084**

Nos autos do Processo TRT – RO – 28352-2015-029-09-00-7 (RO) – CNJ: 0001275-95.2015.5.09.0029, a 4.<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9.<sup>a</sup> Região, em 22 de fevereiro de 2017, em votação unânime, capitaneada pelo voto do Relator, Juiz do

Trabalho Convocado Marcus Aurelio Lopes, considerou discriminatória e contrária ao princípio da dignidade da pessoa humana a criação de banheiro unissex específico para uma única pessoa transexual (BRASIL, 2019e).

Inferiu que “a orientação de uso de um terceiro tipo de banheiro, ‘unissex’, por causa da condição de transexual da parte autora”, não havia colaborado com a sua inserção na ambiência laboral, e sim para “aumentar a discriminação em relação à sua pessoa” (BRASIL, 2019e).

Consignou que, caso outras empregadas tenham reclamado “que a autora estava utilizando o banheiro feminino”, incumbia à empresa reclamada “esclarecê-las quanto à patologia que acomete a parte autora, zelando para que todos respeitassem sua condição de transexual” (BRASIL, 2019e).

Acresceu que competia à empresa ré “orientar seus funcionários quanto ao tratamento que deveria ser ofertado à parte autora no trato pessoal, obrigação da qual se descuidou” (BRASIL, 2019e).

Salientou, ainda, que “a medida não precisava ser direcionada a determinada pessoa ou grupo de pessoas específico, bastando que fossem tomadas medidas no âmbito da empresa para coibir o comportamento discriminatório” (BRASIL, 2019e).

Antes, nos autos do Processo TRT – RO – 08818-2012-084-09-00-7 (RO) – CNJ: 0000402-32.2012.5.09.0084 –, o mesmo Órgão

Fracionário do TRT/9.<sup>a</sup> Região, em 14 de outubro de 2015, em votação unânime, capitaneada pelo voto do Relator, Desembargador do Trabalho Célio Horst Waldraff, já havia esposado a compreensão de que o estabelecimento de banheiro específico para empregada transexual consiste em medida discriminatória a colidir com o princípio da dignidade da pessoa humana (BRASIL, 2019f).

O posicionamento sufragado pela 4.<sup>a</sup> Turma do TRT/9.<sup>a</sup> Região coaduna-se com a linha de raciocínio abraçada pela jurista norte-americana Daniella A. Schmidt, para quem o advento de banheiros de gênero neutro reforça a estigmatização das pessoas transgêneras, transmitindo-se a mensagem subjacente de que consistem em pessoas estranhas à sociedade, que precisam ser isoladas da coexistência com os homens e as mulheres cisgêneros (pessoas, lembre-se, cuja identidade de gênero corresponde ao sexo biológico) (SCHMIDT, 2017, p. 185).

Em mesmo sentido o magistério de Maria Eugenia Bunchaft, docente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), a realçar que os banheiros de gênero neutro, em realidade, destinam-se apenas a pessoas transexuais, de sorte que constitui prática a reforçar estigmatizações afrontosas ao princípio da

dignidade da pessoa humana e a inspirar uma discriminação de cariz inconstitucional, por meio da qual se concretiza uma subordinação de *status* (BUNCHAFT, 2016, p. 230).

Embora ambos os arestos do TRT/9.<sup>a</sup> Região vislumbrem como providência incompatível com a dignidade da pessoa humana a existência de banheiros unissex em ambientes organizacionais e, de outra banda, Schmidt e Bunchaft neles divisem mais um fator de discriminação negativa, deletéria às pessoas transgêneras, denota-se plausível questionar se porventura a facultatividade (e não a obrigatoriedade) do uso do banheiro unissex não seria, ao menos no curto prazo, a única alternativa que, no dia a dia laboral, tenha, em muitos casos concretos, o condão de impedir a trabalhadora transgênera feminina (sexo biológico masculino e identidade psíquica feminina) de sofrer constrangimentos quer da parcela das colegas mulheres cisgêneras que não se sente confortável com a sua presença em banheiros e vestiários femininos, quer da parcela dos colegas homens cisgêneros que pratica assédio moral e sexual, quando se depara com pessoas transgêneras em banheiros e vestiários masculinos.

Na Espanha, a Federação de Serviços de Cidadania das Comissões Obreiras<sup>214</sup> e a

---

<sup>214</sup> *Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras* (FSC CCOO).

Federação Estatal de Lésbicas, Gays, Transexuais e Bissexuais<sup>215</sup> (congrega mais de 50 associações congêneres), em que pese reconhecerem que os banheiros unissex são de grande utilidade para se evitarem possíveis tensões entre pessoas transgêneras e colegas de trabalho femininos e masculinos que compartilhem das instalações sanitárias, ressalvam que, em nenhum caso, deverão, as dependências sanitárias unissex ser de uso obrigatório para as pessoas transgêneras (FELGTB, 2016, p. 10). Cuida-se de solução que oferece, pois, meio-termo viável.

Por outro lado, como alternativa à do banheiro de gênero neutro, desponta a proposta concebida pelo jusfilósofo Vincent J. Samar, do *Chicago-Kent College of Law*, instituição vinculada ao Instituto de Tecnologia de Illinois<sup>216</sup>, de que as pessoas transgêneras possam utilizar o banheiro congruente com a sua identidade de gênero, mediante adaptações em tais dependências, com o desiderato de contemplar preocupações de pessoas não transgêneras com a sua privacidade<sup>217</sup> (*in exemplis*, cortinas para *box* de banheiro e toaletes com portas) e segurança pessoal (*ad exemplum*, botão de emergência, mais conhecido no Brasil

como “botão do pânico”) (SAMAR, 2016, p. 58).

Também na busca de soluções conciliatórias, na doutrina brasileira, Roger Raupp Rios e Alice Hertzog Resadori enumeram estas alternativas plausíveis (RIOS; RESADORI, 2015, p. 218):

(1) “dois banheiros separados por gênero, com liberdade de utilização sem discriminação por identidade de gênero”;

(2) “instalações de banheiros de utilização individual, acessíveis a todos, sem distinção de sexo ou identidade de gênero”;

(3) “instalação de um único banheiro, de utilização coletiva e universal, com cabines individuais internas sem distinções”.

### **3.2 Processo TRT – RO – 21076-2012-003-09-00-0 (RO). CNJ: 0000939-77.2012.5.09.0003**

Já, nos autos do Processo TRT – RO – 21076-2012-003-09-00-0 (RO) – CNJ: 0000939-77.2012.5.09.0003, a 1.<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9.<sup>a</sup> Região, em 28 de outubro de 2014, em votação unânime, capitaneada pelo voto da Relatora, Desembargadora do Trabalho Neide Alves dos Santos, reputou razoável e ponderada a decisão

---

<sup>215</sup> *Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bissexuales* (FELGTB).

<sup>216</sup> *Illinois Institute of Technology*.

<sup>217</sup> Conquanto *privacidade* constitua, na atualidade, vocábulo de consagrado e corriqueiro emprego na

linguagem jurídica lusófona, consiste em *anglicismo* proveniente da palavra inglesa *privacy* que, consoante se depreende da ensinança de Paulo José da Costa Jr., deveria ser substituído, em respeito ao vernáculo, pelo termo *privatividade*, relacionado ao que é *privativo* (COSTA JR., 2007, p. 17).

da empregadora de proibir a empregada transexual de utilizar o banheiro feminino, por vislumbrar, como de maior calibre jurídico naquele panorama fático, a proteção do direito à intimidade das empregadas que utilizam o banheiro e o vestiário feminino em questão, em prejuízo do direito à intimidade da reclamada (BRASIL, 2019d).

A despeito de o indigitado Órgão Fracionário do TRT/9.<sup>a</sup> Região haver reconhecido o direito fundamental da reclamante de se identificar “por gênero diferente daquele que lhe foi outorgado naturalmente” e “de viver e ser aceita como do sexo feminino”, ressaltou que, “por possuir aparência masculina, o exercício ou a realização do seu direito fundamental à intimidade”, quanto à “utilização do banheiro/vestiário feminino, em conformidade com [o] seu sentimento próprio de pertencer ao gênero feminino”, resulta em “consequências negativas sob o mesmo direito fundamental das empregadas da reclamada”, pertinente à “utilização de banheiro/vestiário feminino sem a presença de pessoa do sexo masculino” (BRASIL, 2019d).

Sopesando o direito fundamental à intimidade da trabalhadora transexual, em contraste com o direito fundamental à intimidade das empregadas cisgêneras, houve por bem assegurar “a prevalência do direito da coletividade de empregadas sobre o direito individual da parte reclamante” (BRASIL, 2019d).

Por consequência, a 1.<sup>a</sup> Turma do TRT/9.<sup>a</sup> Região corroborou a sentença definitiva prolatada da 3.<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Curitiba, em relação ao indeferimento do pleito de indenização por danos morais relativamente à imposição, pela empresa reclamante, de que sua empregada transexual utilizasse somente o banheiro e o vestiário masculinos (BRASIL, 2019d).

No entanto, em contraponto a essa argumentação de base constitucional, a qual, no tocante ao uso de banheiros de acesso coletivo, confere maior densidade jurídica à intimidade das mulheres cisgêneras, em detrimento da intimidade das pessoas transgêneras femininas, os psiquiatras Brian S. Barnett, Ariana E. Nesbit e Renée M. Sorrentino (BARNETT; NESBIT; SORRENTINO, 2018, p. 238) arguem:

(1) os banheiros públicos já são projetados para proteger a privacidade, por meio das cabines individuais;

(2) as normas sociais preconizam que as pessoas, em banheiros públicos, direcionem o seu olhar para si mesmas;

(3) não se cuida de resguardar a vida privada propriamente dita, e sim de a mulher cisgênera não querer ser vista, no banheiro feminino, por pessoa de gênero diverso.

Esteados em tais ponderações, concluem que negar acesso a pessoas transgêneras a banheiros condizentes com a sua identidade de gênero é uma medida desproporcional no que se refere ao intento de se

resguardar a privacidade das mulheres cisgêneras (BARNETT; NESBIT; SORRENTINO, 2018, p. 238).

Chegam a igual inferência Rios e Resadori, ao resplenderem que, “em matéria de privacidade e direito à utilização de banheiros, mesmo que estivesse presente hipótese em que a privacidade das demais usuárias recomendasse a restrição contra as transexuais femininas, tal medida” – ressaltam – “seria desproporcional e injusta em face dos direitos à saúde e à honra de transexuais femininas” (RIOS; RESADORI, 2015, p. 216).

Cotejando “o direito de uso de banheiro feminino de acesso ao público por parte de transexual feminina” com “o direito de privacidade das mulheres (cisgênero)”, o Ministro-Relator Luís Roberto Barroso, em suas anotações para o voto oral nos autos do Recurso Extraordinário n.º 845.779/SC<sup>218</sup> (cujo julgamento, iniciado pelo Órgão Plenário do Supremo Tribunal Federal em 11 de novembro de 2015, ainda não se encerrou<sup>219</sup>), (a) constatou que “o suposto constrangimento às demais mulheres seria limitado, tendo em vista que as situações mais íntimas ocorrem em cabines privativas, de acesso reservado a uma única

pessoa”, e (b) destacou aspecto central da realidade fática, qual seja, “a mera presença de transexual feminina em áreas comuns de banheiro feminino, ainda que gere algum desconforto, *não é comparável* àquele suportado pela transexual em um banheiro masculino” (BRASIL, 2019a, grifos nossos).

Arrematou: “Pedindo licença às pessoas por citar os seus nomes e condição, imagine-se o grau de desconforto que sentiriam, por exemplo, Roberta Close ou Rogéria se fossem obrigadas a utilizar um banheiro masculino.” (BRASIL, 2019a)

Com posição similar, o atrás citado ensinamento de Bunchaft afirma que se cuida de uma “violação ao direito fundamental à autodeterminação”, alicerçada nestas duas refutações (BUNCHAFT, 2016, p. 219):

(1) Enfatiza a ausência de “evidências efetivas que demonstrem ameaças concretas ou violência às demais usuárias do banheiro”, pontuando que, em verdade, subjaz a esse discurso de proteção da segurança feminina “autocompreensões assimétricas e estigmatizantes decorrentes de estruturas de poder atreladas ao dismorfismo heteronormativo que estabelecem a subordinação de *status*”.

---

<sup>218</sup> Correspondente ao Tema de Repercussão Geral n.º 778 (“Possibilidade de uma pessoa, considerados os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana, ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente.”) Na sessão plenária de 19 de novembro de 2015, o Ministro-Relator Roberto Barroso propôs seja assentada esta Tese de

Repercussão Geral: “Os transexuais têm direito a serem tratados socialmente de acordo com a sua identidade de gênero, inclusive na utilização de banheiros de acesso público.” (BRASIL, 2019a)

<sup>219</sup> Artigo finalizado em 9 de agosto de 2020.

(2) De outro lado, contesta a alegada proteção ao direito à privacidade, “uma vez que violaria, igualmente, o referido direito fundamental a proposta de compelir o/a transexual a frequentar o banheiro que não condiga com sua identidade de gênero”.

Rios e Resadori, por sua vez, estruturam quatro eixos argumentativos contrários à alegação de que se vulnera “o direito à privacidade de usuárias utilizarem banheiros sem observação, intrusão ou interferência de quem quer que seja, em especial, sem a presença de pessoas do sexo biológico oposto” (RIOS; RESADORI, 2015, p. 215-218):

(1) Entendem que se trata de discurso vazio, insuficiente e simplista, seja porque ignora a “multiplicidade dos critérios definidores dos sexos masculino e feminino (gonadais, genitais, cromossômicos, pela aparência, psíquicos, sociais)”, seja porque olvida que a ausência de “conformidade aos padrões tradicionais de gênero, em si mesma, não é mórbida nem doentia, como registra inclusive a literatura biomédica (DSM V, 2013)<sup>220</sup>”.

---

<sup>220</sup> Na perspectiva do DSM-5 ou DSM-V, que consubstancia a quinta edição do *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais*, editado pela Associação Americana de Psiquiatria, a *disforia de gênero* diz respeito “ao sofrimento que pode acompanhar a incongruência entre o gênero experimentado ou expresso e o gênero de uma pessoa”, tendo-se em mente que, conquanto “essa incongruência não cause desconforto em todos os indivíduos, muitos acabam sofrendo se as intervenções físicas desejadas por meio de hormônios e/ou de cirurgia não estão disponíveis”, e, lado outro, considerando-se também que a locução empregada pelo DSM-5, *disforia de gênero*, consiste

(2) Obtemperam que a presença de pessoa transgênera em banheiro feminino não consiste na intrusão de espaço privativo feminino por “pessoas do sexo biológico oposto”, já que (a) “tanto do ponto de vista biomédico, como do ponto de vista sociocultural<sup>221</sup>, transexuais femininas são pessoas cuja identidade de gênero é feminina, não masculina”, e, ademais, (b) não apenas possuem “convicção quanto ao seu sentimento de pertença ao gênero feminino, como também atitudes e reações tipicamente associadas ao gênero feminino (DSM V, 2013)”.

(3) Advertem que, “a pretexto de proteger a privacidade de certas usuárias, expõem-se transexuais femininas” ao risco de serem vítimas, em banheiros masculinos, de “lesão e danos graves, concretos e comprovados de violência”, lembrando que “são de conhecimento público os episódios de violência desferida contra transexuais femininas em banheiros masculinos”.

(4) Alertam, ainda, (a) “o prejuízo à saúde, que abarca o direito de realizar

em termo “mais descritivo que o termo anterior *transtorno de identidade de gênero*, do DSM-IV”, enfocando o fenômeno sob o ângulo de um problema clínico que pode ou não estar associado a transtornos, tais quais o transtorno do desenvolvimento sexual, o transtorno travéstico, o transtorno dismórfico corporal e transtornos psicóticos (ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA, 2015, p. 451-460, grifos originais).

<sup>221</sup> Citação adaptada à Reforma Ortográfica brasileira de 2009.

necessidades fisiológicas” não só “em ambientes apropriados”, mas também “livre de discriminação”, (b) conjugado com a probabilidade de “exposição pública vexatória e desrespeitosa à honra, à imagem e à vida privada das transexuais”, ilustrada pela “perda de controle e na excreção nas próprias fezes, em espaço público, sob o olhar de transeuntes”, caso relatado nos autos do retrocitado RE n.º 845.779/SC.

Em sentido diverso, situa-se a Suprema Corte da Índia, no caso *National Legal Services Authority v. Union of India and Others* (ÍNDIA 2014), em 15 de abril de 2014, que, ao reconhecer o direito das milenares comunidades transgêneras tradicionais indianas a um plexo de políticas públicas de âmbito administrativo e legislativo dotadas de nítido feitio de ações afirmativas, determinou o advento de banheiros públicos e outras instalações específicas para esse segmento da sociedade indiana, levando em conta que a sua ausência deixava tais pessoas transgêneras vulneráveis à violência e ao assédio sexuais, por exemplo, em banheiros masculinos (interpretação conjunta dos parágrafos 54, 55 e 129, item 6, do acórdão em liça)<sup>222</sup>.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A obrigatoriedade de que pessoas transgêneras femininas usem banheiros

masculinos de acesso público têm sido o estopim de graves violações de direitos humanos, inclusive na ambiência laboral, e servido de ensejo para reiteradas situações de assédio moral e sexual, bem assim de violência moral, psicológica e física, até estupros, conforme se depreende, a título exemplificativo, do cenário fático observado no Brasil, nos Estados Unidos e na Índia.

Daí se infere que a necessidade de se prevenirem os riscos fundados à integridade física, psíquica e moral das pessoas transgêneras, caso negada a possibilidade de usarem banheiros conforme a sua identidade de gênero, *sobrepuja*, em envergadura jurídica e sob o prisma da vulnerabilidade social, o desconforto apresentado por mulheres cisgêneras em compartilharem instalações sanitárias coletivas com transgêneras femininas (sexo biológico masculino e identidade psíquica feminina), sem que haja plausibilidade científica e verossimilhança fática de que as transgêneras femininas teriam a propensão de se valerem do uso de banheiros femininos como expediente para afrontarem a dignidade sexual tampouco para adentrarem a intimidade e a vida privada de mulheres cisgêneras.

Nessa ordem de ideias, assiste às trabalhadoras transgêneras femininas o direito de utilizarem, a seu alvedrio, o banheiro feminino

---

<sup>222</sup> Para comentários aprofundados sobre o referido acórdão da Suprema Corte da Índia, confira-se Frota (2017, p. 885-904).

ou o banheiro de gênero neutro, tal como assiste às pessoas transgêneras masculinas (sexo biológico feminino e identidade psíquica masculina) o direito de usarem, a seu talante, o banheiro masculino ou o banheiro de gênero neutro.

As pessoas transgêneras masculinas em processo de transição de gênero têm o direito de optarem também pelo banheiro feminino enquanto estiverem com a aparência e a compleição físicas femininas. Do mesmo modo, as pessoas transgêneras femininas em processo de transição de gênero têm o direito de optarem também pelo banheiro masculino enquanto estiverem com a aparência e a compleição físicas masculinas.

Por sua vez, assiste aos trabalhadores transgêneros sem identificação com os gêneros masculino e feminino o direito de escolherem o banheiro de acesso coletivo da sua preferência, seja o banheiro masculino, seja o banheiro feminino, seja o banheiro de gênero neutro.

São escolhas personalíssimas que cabe a cada pessoa transgênera livremente realizar em sua ambiência laboral.

Esse direito subjetivo dos trabalhadores transgêneros deflui (a) da isonomia material, (b) da discriminação positiva em favor de minorias sexuais e de gênero (tradicionalmente relegadas à margem da sociedade, cobertas por manto de invisibilidade, bem como de preconceitos, mitos e estereótipos negativos, a exemplo das pessoas transgêneras, cuja presença na ambiência laboral

é acompanhada por olhares explícitos ou velados, por superiores hierárquicos, colegas e clientes, de censura, antipatia e zombaria e mesmo de atos expressos de agressão moral e sexual) e (c) da essencialidade de que seja assegurado o exercício dessas faculdades jurídicas, para que tais obreiros possam desempenhar suas atividades laborais em condições basilares de saúde integral, inclusive sob a óptica tanto da homeostase na regulação fisiológica quanto do bem-estar psicológico, em respeito à sua incolumidade física, moral e psíquica, bem assim ao direito fundamental à autodeterminação, à identidade sexual e de gênero, à honra, à imagem, à intimidade e vida privada, ao seu projeto de vida e a tratamento laboral congruente com o padrão mínimo de respeito à dignidade da pessoa humana.

Cabe às organizações em geral, vinculadas aos setores público e privado, o dever jurídico (a) de elas não só formularem e implementarem políticas e diretrizes internas de inclusão dos trabalhadores transgêneros no cotidiano organizacional, valendo-se de serviços especializados nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Psicologia Organizacional, Clínica, Social e do Trabalho, Serviço Social, Direito do Trabalho e Direitos Humanos, em que se devem inserir programas de formação e educação em valores e direitos humanos, bem assim de atendimento psicológico individual e em grupo, (b) como também de adaptarem suas dependências sanitárias, de sorte que os

banheiros masculinos e femininos sejam acrescidos de compartimentos que aperfeiçoem quer a preservação do direito à intimidade e à vida privada tanto de pessoas cisgêneras quanto de pessoas transgêneras (como cabines e banheiros individuais), quer a disponibilidade de mecanismos de segurança pessoal em benefício de todos os usuários e usuárias de recintos sanitários (tais quais botões de emergência), além de franquearem o uso, a critério de cada pessoa, de banheiros de gênero neutro.

## REFERÊNCIAS

ARCHIBALD, Catherine Jean. Transgender bathroom rights. **Duke Journal of Gender Law & Policy**, Durham, v. 24, n. 1, p. 1-31, Fall 2016. Available at: <<https://scholarship.law.duke.edu/djglp/>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM V**. Tradução de Maria Inês Corrêa Nascimento, Paulo Henrique Machado, Regina Machado Garcez, Régis Pizzato e Sandra Maria Mallmann da Rosa. Revisão técnica de Aristides Volpato Cordioli, Christian Kieling, Cristiano Tschiedel Belém da Silva, Ives Cavalcante Passos e Mário Trenago Barcellos. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. 948 p.

BARNETT, Brian S.; NESBIT, Ariana E.; SORRENTINO, Renée M. The transgender bathroom debate at the intersection of politics, law, ethics, and science. **Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law**, Bloomfield, v. 46, n. 2, p. 232-241, Jun. 2018. Available at: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/>

1555240802540186>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Tratamento social a ser dispensado a transexuais: anotações para o voto oral do Ministro Luís Roberto Barroso. Recurso Extraordinário n.º 845.779/SC. Tema de Repercussão Geral n.º 778. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 19 de novembro de 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/voto-ministro-barroso-stf-questao.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2019a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Oitava Região (Primeira Turma). Processo TRT 18 – PJE – RO – 011140-30.2013.5.18.0008. Relator do processo: Desembargador Federal do Trabalho Eugênio José Cesário Rosa. Relatora designada para a redação do acórdão: Desembargadora do Trabalho Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. Goiânia, 5 de fevereiro de 2014, votação, no mérito, por maioria, vencidos os Desembargadores do Trabalho Geraldo Rodrigues do Nascimento e Eugênio José Cesário Rosa. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br>>. Acesso em: 11 ago. 2019b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Oitava Região (Terceira Turma). Processo TRT – RO – 0010043-62.2017.5.18.0005. Relator: Desembargador do Trabalho Daniel Viana Júnior. Goiânia, 29 de abril de 2019, votação unânime. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br>>. Acesso em: 11 ago. 2019c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região (Primeira Turma). Processo TRT – RO – 21076-2012-003-09-00-0 (RO). CNJ: 0000939-77.2012.5.09.0003. Relatora: Desembargadora do Trabalho Neide Alves dos Santos. Curitiba, 28 de outubro de 2014, votação, no mérito, por maioria, vencida, parcialmente, a Relatora (quanto aos danos morais). Disponível em:

<<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 11 ago. 2019d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região (Quarta Turma). Processo TRT – RO – 28352-2015-029-09-00-7 (RO). CNJ: 0001275-95.2015.5.09.0029. Relator Convocado: Juiz do Trabalho Marcus Aurelio Lopes. Curitiba, 22 de fevereiro de 2017, votação unânime. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 11 ago. 2019e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região (Quarta Turma). Processo TRT – RO – 08818-2012-084-09-00-7 (RO). CNJ: 0000402-32.2012.5.09.0084. Relator: Desembargador do Trabalho Célio Horst Waldraff. Curitiba, 14 de outubro de 2015, votação unânime. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Curitiba, 27 out. 2015. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 11 ago. 2019f.

BUNCHAFT, Maria Eugenia. Transexualidade e “o direito dos banheiros” no STF: uma reflexão à luz de Post, Siegel e Fraser. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, DF, v. 6, n. 3, p. 214-234, dez. 2016. Disponível em: <<https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/4112>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

COSTA JR., Paulo José da. **O direito de estar só: tutela penal da intimidade**. 4. ed. São Paulo: RT, 2007. 128 p.

DAVIDSON, Skylar. Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace. **Cogent Social Sciences**, London, v. 2, n. 1, p. 1-12, 22 Sept. 2016. Available at: <<https://www.cogentoa.com/journal/social-sciences/articles>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

DIETERT, Michelle; DENTICE, Dianne. Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. **Journal of Workplace Rights**, London, v. 14, n. 1, p. 121-140, Jan.-Mar. 2009. Available at:

<<https://us.sagepub.com/en-us/nam/journal-of-workplace-rights/journal202427>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

ELIAS, Nicole M. Rishel. Constructing and implementing transgender policy for public administration. **Administration & Society**, Blacksburg, v. 49, n. 1, p. 20-47, Jan. 2017. Available at: <<https://journals.sagepub.com/home/aas>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (FSC CCOO); FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANSEXUALES Y BISEXUALES (FELGTB). **Personas trans en el ámbito laboral: Guía para el proceso de transición**. Madrid: FSC CCOO; FELGTB, 2016. Disponible en: <<http://www.felgtb.org/realidadestrans/documentacion/i/11927/240/personas-trans-en-el-ambito-laboral-guia-para-el-proceso-de-transicion>>. Acceso en: 18 ago. 2019.

FROTA, H. A. da. Os direitos fundamentais das minorias sexuais e de gênero: análise de viradas paradigmáticas no panorama jurídico da Índia, Paquistão e Nepal. **O Direito**, Lisboa, v. 149, n. 4, p. 885-904, 2017.

HERMAN, Jody L. Gendered restrooms and minority stress: The public regulation of gender and its impact on transgender people’s lives. **Journal of Public Management and Social Policy**, Houston, v. 19, n. 1, Jan.-Jul. 2013. Available at: <<http://www.jpmsp.com/>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

ÍNDIA. Supreme Court of India. Civil original jurisdiction. National Legal Services Authority v. Union of India and Others. Writ Petition (Civil) No. 400 of 2012 with Writ Petition (Civil) No. 604 of 2013. Available at: <[https://www.refworld.org/cases,IND\\_SC,5356279d4.html](https://www.refworld.org/cases,IND_SC,5356279d4.html)>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

RESTAR, Arjee J.; REISNER, Sari L. Protect trans people: gender equality and equity in action. **The Lancet**, New York, v. 390, n. 10.106, p. 1.933-1.935, 28 Oct. 2017. Available at:  
<[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(17\)31823-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(17)31823-8/fulltext)>.  
Retrieved on: 18 Aug. 2019.

RIOS, Roger Raupp; RESADORI, Alice Hertzog. Direitos humanos, transexualidade e “direito dos banheiros”. **Direito & Praxis**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 196-227, set.-dez. 2015. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/issue/view/1117/showToc>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

RUSHIN, Stephen; CARROLL, Jenny. Bathroom laws as status crimes. **Fordham Law Review**, New York, v. 86, n. 1, p. 1-46, Oct. 2017. Available at:  
<<http://fordhamlawreview.org>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

SAMAR, Vincent J. The right to privacy and the right to use the bathroom. **Duke Journal of Gender Law & Policy**, Durham, v. 24, n. 1, p. 33-59, Fall 2016. Available at:  
<<https://scholarship.law.duke.edu/djglp>>.  
Retrieved on: 18 Aug. 2019.

SCHMIDT, Daniella A. Bathroom bias: making the case for trans rights under disability law. **Michigan Journal of Gender and Law**, Ann Arbor, v. 20, n. 1, Jan.-Jun. 2013. Available at:  
<<https://repository.law.umich.edu/mjgl/>>.  
Retrieved on: 18 Aug. 2019.

TARANOWSKI, Chester J. Transsexual employees in the workplace. **Journal of Workplace Behavioral Health**, London, v. 23, n. 4, p. 467-477, Jan.-Dec. 2008. Available at:  
<<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1555240802540186>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.