

VOLUME 9 - NÚMERO 1  
JANEIRO/JUNHO 2023

REVISTA  
DIREITO DAS  
RELAÇÕES SOCIAIS  
E TRABALHISTAS



Vol. 9/ N. 1

**REVISTA DIREITO DAS RELAÇÕES SOCIAIS E TRABALHISTAS**  
**Periódico Científico do Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado)**  
**do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF**

**ISSN 2446-8908**

**Volume 9, Número 1**  
**Janeiro/Junho**  
**2023**

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	2
1 PANORAMA GENERAL SOBRE LOS MECANISMOS DE CONTROL DE LA OIT.....	7
<i>Mario Garmendia Arigó</i>	
2 ANÁLISE CRÍTICA DOS PARÂMETROS JURÍDICOS APLICÁVEIS ÀS MEDIDAS EXECUTIVAS ATÍPICAS NO PROCESSO DO TRABALHO: UM CONTRIBUTO À EFETIVIDADE PROCESSUAL.....	20
<i>Adriano Marcos Soriano Lopes, Solainy Beltrão dos Santos e Paulo Campanha Santana</i>	
3 PROGRAMA EMPREGA + MULHERES: BENEFÍCIOS E DESAFIOS PARA A SUA EFETIVAÇÃO.....	46
<i>Isadora Hörbe Neves da Fontoura e Suzéte da Silva Reis</i>	
4 ALIMENTAÇÃO NO CONTEXTO DA SUSTENTABILIDADE E A SOCIEDADE 5.0 .....	61
<i>Gabrielle Jacobi Kölling, Gernardes Silva Andrade e Mayara Rody Peixoto</i>	
5 A BOA-FÉ OBJETIVA E A FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO COMO SUSTENTÁCULOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	76
<i>Flavia Dringoli Bruno e Paulo Sérgio João</i>	
6 REFLEXIONES EN TORNO A LA INTERVENCIÓN NORMATIVA JURÍDICO-LABORAL PARA LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL NUEVO MERCADO LABORAL DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO.....	92
<i>Esperanza Macarena Sierra Benítez</i>	
7 TODAS LAS VOCES TODAS.....	108
<i>Fernanda Frizzo Bragato e Luciane Toss</i>	
8 THE ZARA CASE IN BRAZIL: JURIDICAL EFFECTIVENESS OF SOFT LAW MEASURES CONCERNING DECENT WORK IN GLOBAL SUPPLY CHAINS.....	121
<i>Ligia Ramia Munerati</i>	
9 O TRABALHO INFANTIL NA MÍDIA BRASILEIRA E O DIREITO AO ESQUECIMENTO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	134
<i>Táís Liane Kirsch e Emerson Tyrone Mattje</i>	

## APRESENTAÇÃO

A **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas** - periódico científico do Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF), de Brasília-DF - apresenta ao público a sua primeira edição do corrente ano (Vol. 9, N. 1), que abrange o semestre de janeiro a junho de 2023.

A Revista é divulgada regularmente, desde o Vol. 1, N. 1, em meio digital e com acesso livre, alcançando ampla abrangência em território brasileiro e no exterior. Desde o primeiro número, relativo ao primeiro semestre de 2015, a Revista publicou, até o Vol. 9, N.1, o impressionante número de 171 (cento e setenta e um) artigos, todos de professores doutores de renomadas universidades brasileiras e estrangeiras, sendo que, entre as publicações, destacam-se 57 (cinquenta e sete) artigos de autores estrangeiros, cumprindo papel relevante para a democratização e o aperfeiçoamento do conhecimento.

A Equipe Editorial é integrada pela Professora Doutora Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos (Editora-Chefe), pelos Coeditores Acadêmicos Professor Doutor Mauricio Godinho Delgado (Editor Acadêmico da Revista desde a sua fundação), Professor Doutor Ricardo José Macêdo de Brito Pereira, Professor Doutor Marcelo Borsio, Professor Doutor Paulo Campanha Santana (Coordenador do Programa) e Professora Doutora Cristina Aguiar Ferreira da Silva. Em 2023, Equipe editorial passou a ser integrada pelas bolsistas Capes Renata Osório Caciquinho Bittencourt, Mirela Carvalho Aragão e Solainy Beltrão dos Santos.

Em 2023, a Revista de Direito das Relações Sociais e Trabalhistas passou por sua primeira avaliação, recebendo o conceito QUALIS CAPES B1, o que comprova a sua excelência e evolução ao longo da trajetória de oito anos de trabalho desenvolvido com seriedade e compromisso com a produção e divulgação do conhecimento.

A Revista apresenta-se no padrão internacional da Plataforma *Open Journal Systems (OJS)*, ostentado pelos relevantes periódicos científicos e jurídicos do País, o que torna ainda mais fácil a submissão e o acesso aos artigos pelo público em geral, além de corroborar a transparência e a lisura dos métodos editoriais adotados.

A Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas encontra-se inserida em 8 (oito) indexadores de padrão internacional, quais sejam: *Scientific Indexing Services (SIS)*, *Enlawe V-Lex*, *HeinOnline*, *Latindex*, *Citefactor*, *Livre* e cadastrada no Google Acadêmico, o que amplia a possibilidade de consulta livre por constituírem plataformas de informação com alcance mundial, atendendo ao padrão de excelência exigido pelo Qualis Periódicos da CAPES.

Além disso, desde o volume 7.2, todos os artigos estão licenciados com a *Creative Commons Attribution Non Commercial 4.0 International License*. Ressalta-se que a Revista adota, há cerca de quatro anos, o sistema *double blind review* (revisão/avaliação dupla e cega) desde o seu Vol. 3, N. 2, referente ao semestre julho-dezembro 2017. Esse sistema de avaliação objetiva, dupla e impessoal, foi estruturado mediante a participação de Professores Doutores de Instituições de Ensino Superior públicas e privadas das cinco regiões do Brasil, os quais cordialmente têm avaliado, desde o segundo semestre de 2017, os artigos enviados para os diversos números deste periódico científico.

Por tudo isso, a Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas firma-se como um periódico de referência no meio jurídico e acadêmico nacional e internacional, contemplando estudos de elevada profundidade e temáticas altamente inovadoras nas linhas de pesquisa do Mestrado em Direito do UDF, assim compostas: "Constitucionalismo, Direito do Trabalho e Processo" e "Direitos Humanos Sociais, Seguridade Social e Meio Ambiente do Trabalho".

O sucesso da Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas é fruto da participação dos mais renomados pesquisadores das universidades brasileiras, que reconhecem a importância do periódico na medida em que emprestam seu prestígio à Revista, enviando artigos inéditos da mais alta qualidade.

A Revista também é resultado das atividades e esforços dos docentes do Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF que, habitualmente, participam de diversos Congressos, Seminários, Simpósios, Jornadas, Colóquios realizados no Brasil e no exterior, bem como lançam livros ou publicam artigos em obras coletivas ou em revistas acadêmicas. Prova dessa virtuosa pluralidade, esta edição é integrada por nove artigos, sendo três de autoria de Professores Doutores estrangeiros. Seis artigos, por sua vez, são da lavra de Professores Doutores brasileiros, alguns em parceria com Mestrandos dos respectivos Programas de Pós-Graduação e vinculados a Instituições de Ensino Superior situadas fora do âmbito do Distrito Federal.

Ao manter significativa participação de doutrinadores estrangeiros em todas as suas edições, desde a sua primeira publicação, a Revista enfatiza o seu processo de internacionalização e amplia os laços com pesquisadores de instituições universitárias da Europa, América Latina e Estados Unidos, cumprindo importante papel de difusão do conhecimento. Essa formação heterogênea fomenta uma verdadeira dialética entre o Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF e outros importantes Programas de Pós-Graduação em Direito de dentro e de fora do Brasil.

A presente edição conta com três artigos estrangeiros: 1) *Panorama General Sobre los Mecanismos de Control de la OIT*, do Professor Doutor Mario Garmendia Arigó, Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de la República y la Universidad CLAEH (Uruguay); 2) *Reflexiones En torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado laboral le las plataformas digitales de trabajo* da Professora Doutora

Esperanza Macarena Sierra Benítez, Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (España) e 3) *The Zara Case in Brazil: juridical effectiveness of soft law measures concerning decent work in global supply chains*, da Professora Doutora Ligia Ramia Munerati, Phd in Commercial and Labor law at University of Rome Tor Vergata, member of the academic community Cielo Laboral, attorney at law registered with the Italian National Bar Association (Rome section) and with the Brazilian National Bar Association (São Paulo section).

Entre os Professores brasileiros, o presente volume apresenta: 1) *Análise crítica dos parâmetros jurídicos aplicáveis às medidas executivas atípicas no processo do trabalho: um contributo à efetividade processual*, do Professor Doutor Paulo Campanha Santana, Professor Titular e Coordenador Acadêmico do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário de Brasília - UDF, em conjunto com os Mestrandos Adriano Marcos Soriano Lopes e Solainy Beltrão dos Santos; 2) *Programa emprega + mulheres: benefícios e desafios para a sua efetivação*, da Professora Doutora Suzéte da Silva Reis, do Programa de Pós-graduação da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, em conjunto com a Doutoranda Isadora Hörbe Neves da Fontoura; 3) *Alimentação no contexto da sustentabilidade e a sociedade 5.0*, da Professora Doutora Gabrielle Jacobi Kölling, Professor Titular do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário de Brasília – UDF, em conjunto com a Mestre Gernardes Silva Andrade, pela Faculdade CERS, e com Mayara Rody Peixoto, Advogada; 4) *A boa-fé objetiva e a função social do contrato como sustentáculos das relações de trabalho*, do Professor Doutor Paulo Sérgio João, Professor do Programa de Pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em conjunto com a Mestre Flavia Dringoli Bruno, da Universidade de São Paulo (USP), 5) *Todas las voces todas*, da Professora Doutora Fernanda Frizzo Bragato do Programa de Pós-graduação da Unisinos, em conjunto com a Doutoranda Luciane Toss; e 6) *O Trabalho Infantil na mídia brasileira e o direito ao esquecimento nas plataformas digitais*, do Doutor Emerson Tyrone Mattje, da Universidade Feevale - Novo Hamburgo/RS, em conjunto com a Graduanda Taís Liane Kirsch.

Diante do aqui explanado, constata-se que os artigos que integram o Vol. 9, N. 1 da Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, abrangendo o semestre de janeiro a junho de 2023 conectam-se clara e consistentemente à sua linha editorial, permitindo aos leitores terem acesso aos mais atuais e avançados estudos desenvolvidos no Brasil e no exterior acerca do estado atual das relações sociais e trabalhistas, além de contribuírem para ampliar e aprofundar os debates sobre seus problemas, insuficiências e potencialidades.

A Equipe Editorial da Revista agradece imensamente ao Professor Doutor Maurício Godinho Delgado, editor fundador da revista, pela conquista do conceito CAPES B1, assim como a todos os articulistas e pareceristas que contribuíram com seu trabalho e abnegação com o sucesso da revista.

Nossos agradecimentos a todos os que integraram a equipe editorial ao longo de sua trajetória e aos mestres e mestrandas bolsistas CAPES, pela dedicação e competência com que desempenharam suas funções.

Finalmente, agradecemos à Reitora do UDF- Centro Universitário, Professora Doutora Beatriz Maria Eckert-Hoff, pelo apoio incondicional, assim como à comunidade acadêmica, por prestigiar a revista, tornando-a um referencial na área do Direito das Relações Sociais e Trabalhistas.

Brasília, junho de 2023

Equipe Editorial

## **BREVE PANORAMA GENERAL DE LOS MECANISMOS DE CONTROL DE LA OIT**

Mario Garmendia Arigón<sup>1</sup>

Data de submissão: 21/06/2023

Aprovado pelo Conselho Editorial: 24/06/2023

**RESUMEN:** Se presentan las principales aristas de los mecanismos de control de la OIT, que se exponen en forma simplificada y sintética. Se analiza el Comité de Libertad Sindical del procedimiento especial para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical; para posteriormente hacer lo propio con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia General y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

**PALABRAS CLAVES:** Organización Internacional del Trabajo – Comité de Libertad Sindical – mecanismos de control de la OIT – Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia General – Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – normas internacionales de trabajo.

### **1. PRESENTACIÓN**

El presente trabajo tiene por objeto presentar, de manera resumida, básica y con un propósito fundamentalmente de difusión e informativo; un panorama general sobre los mecanismos de control con que cuenta la Organización Internacional del Trabajo, a los efectos de que el lector pueda tener presente el papel que cada uno de ellos desempeña y las derivaciones o proyecciones que tienen sus respectivos trámites.

En dos breves capítulos se exponen, en primer lugar, las principales características del Comité de Libertad Sindical y del procedimiento especial para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical; para posteriormente hacer lo propio con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia General y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

### **2. EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL Y EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA EL EXAMEN DE QUEJAS POR VIOLACIONES AL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL**

---

<sup>1</sup> Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de la República y la Universidad CLAEH (Uruguay).



## a. Origen

El Comité de Libertad Sindical fue creado en 1951, es decir, varias décadas después de la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (1919).

Su origen responde a la preocupación de esta Organización por contar con un mecanismo que permitiera garantizar la *efectiva tutela de la libertad sindical*, sobre todo, ante la -por entonces- reciente adopción y entrada en vigencia de los convenios n° 87 (*sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*)<sup>2</sup> y n° 98 (*sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*)<sup>3</sup>.

En este sentido, vale la pena recordar que la Constitución de la OIT (1919) ya contemplaba sendos procedimientos para denunciar el incumplimiento de las normas internacionales de trabajo.

En efecto, se trata de, por una parte, el mecanismo de las *reclamaciones* (previsto en los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT)<sup>4</sup> y, por otra parte, el procedimiento de las *quejas* (previsto en los artículos 26 y siguientes)<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Adoptado el 9 de julio de 1948 y vigente desde el 9 de julio de 1950.

<sup>3</sup> Adoptado el 1º de julio de 1949 y vigente a partir del 18 de julio de 1951.

<sup>4</sup> Artículo 24 (Reclamaciones respecto a la aplicación de un convenio).- 1. Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

Artículo 25 (Posibilidad de hacer pública la reclamación). 1. Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

<sup>5</sup> Artículo 26 (Queja respecto a la aplicación de un convenio).- 1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes. 2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24. 3. Si el Consejo de Administración no considerase necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá

---

nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto. 4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia. 5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 ó 26, el gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

Artículo 27 (Colaboración con la comisión de encuesta).- En caso de que se decidiera someter a una comisión de encuesta una queja recibida en virtud del artículo 26, cada Miembro, le concierna o no directamente la queja, se obliga a poner a disposición de la comisión todas las informaciones que tuviere en su poder relacionadas con el objeto de dicha queja.

Artículo 28 (Informe de la comisión de encuesta).- La comisión de encuesta, después de examinar detenidamente la queja, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse.

Artículo 29 (Medidas posteriores respecto al informe de la comisión de encuesta).- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará el informe de la comisión de encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos a los cuales concierna la queja, y procederá a su publicación. 2. Cada uno de los gobiernos interesados deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.

Artículo 30 (Incumplimiento de la obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes).- En caso de que uno de los Miembros no adoptare, para la aplicación de un convenio o de una recomendación, las medidas prescritas por los párrafos 5 b); 6 b) ,o 7 b) ,i) ,del artículo 19, cualquier otro Miembro podrá someter la cuestión al Consejo de Administración. Si el Consejo de Administración reconociere que el Miembro no ha adoptado dichas medidas, informará a la Conferencia sobre el particular.

Artículo 31 (Decisiones de la Corte Internacional de Justicia).- La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se le haya sometido en virtud del artículo 29 será inapelable.

Artículo 32.- La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiere haber formulado la comisión de encuesta.

Artículo 33 (INCUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN DE ENCUESTA O DE LA CIJ).- 1. En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

Artículo 34 (APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN DE ENCUESTA O DE LA CIJ).- 1. El gobierno acusado de incumplimiento podrá informar en cualquier momento al Consejo de Administración que ha adoptado las medidas necesarias para

Sin embargo esos dos mecanismos presentaban una característica que terminaba evidenciando una falencia: solamente permitían promover querrelas contra aquellos Miembros de la Organización *que previamente hubieren ratificado los convenios en cuestión*.

En vista a este requisito, la importancia basal de la libertad sindical hacía necesario contar con un instrumento que permitiera plantear denuncias contra aquellos Estados que no la respetaban, *independientemente de que hubieran ratificado o no los convenios internacionales de trabajo que hacen referencia a ella*.

De este modo, junto con la creación del Comité de Libertad Sindical, se reguló un *procedimiento especial para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*<sup>6</sup>, cuyas principales características se describen más abajo.

## **b. Conformación del Comité de Libertad Sindical**

El Comité de Libertad Sindical forma parte del Consejo de Administración, uno de los órganos que -junto con la Conferencia Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo- componen la estructura de la OIT.

Siguiendo la regla de principio que rige en la Organización, el Comité de Libertad Sindical tiene una composición tripartita, de tal suerte que sus nueve miembros (todos integrantes del Consejo de Administración), corresponden por tercios a, respectivamente, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

A su vez, desde 1978, el Comité ha sido presidido por un décimo miembro, que actúa en calidad de independiente y que, según Bronstein, “siempre ha sido una figura internacionalmente respetada en el ámbito del derecho del trabajo o del derecho internacional”<sup>7</sup>.

---

cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta o las contenidas en la decisión de la Corte Internacional de Justicia, y podrá pedir que se constituya una comisión de encuesta encargada de comprobar sus aseveraciones. En este caso serán aplicables las disposiciones de los artículos 27, 28, 29, 31 y 32, y si el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia fueren favorables al gobierno acusado de incumplimiento, el Consejo de Administración deberá recomendar que cese inmediatamente cualquier medida adoptada de conformidad con el artículo anterior.

6

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:1570031388938559::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2565060:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:1570031388938559::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2565060:NO)

<sup>7</sup> Bronstein, Arturo, Derecho Internacional del Trabajo, Astrea, Buenos Aires-Bogotá, 2013, p. 114.

### **c. Procedimiento para el examen de las quejas por violaciones en el ejercicio de la libertad sindical**

Las quejas por violaciones en el ejercicio de la libertad sindical pueden ser presentadas directamente ante la Organización Internacional del Trabajo o llegar hasta ésta a través de la Organización de las Naciones Unidas.

Se les reconoce legitimación para promoverlas a:

- a. los Gobiernos;
- b. las Organizaciones nacionales de trabajadores o de empleadores que tengan interés directo en la cuestión;
- c. las Organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores que tengan estatus consultivo ante la OIT<sup>8</sup>; o
- d. las Organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores que no tengan estatus consultivo ante la OIT, pero que planteen cuestiones que afecten directamente a las organizaciones afiliadas a dichas organizaciones internacionales.

A su vez, estas *quejas* pueden ser presentadas, incluso, contra países que no hayan ratificado los convenios sobre libertad sindical e, incluso, contra aquellos que no sean miembros de la Organización Internacional del Trabajo y sólo lo sean de la Organización de las Naciones Unidas.

El procedimiento especial *para el examen de quejas por violaciones en el ejercicio de la libertad sindical* se caracteriza por su carácter

---

<sup>8</sup> En la publicación titulada Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2021; se explica que “La Organización Internacional del Trabajo distingue varios tipos de organizaciones internacionales no gubernamentales: - las organizaciones que, en el marco del artículo 12.3 de la Constitución de la OIT, se benefician del estatuto consultivo general; - las organizaciones que se benefician del estatuto consultivo regional establecido por el Consejo de Administración en su 160.ª reunión (noviembre de 1964); - las organizaciones que figuran en la «lista especial» de organizaciones internacionales no gubernamentales establecida por el Consejo de Administración en su 132.ª reunión (junio de 1956); - organizaciones internacionales no gubernamentales, incluyendo las organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores, distintas de las que se benefician del estatuto consultivo general o regional o las inscritas en la «lista especial». Las relaciones entre la OIT y las organizaciones internacionales no gubernamentales, así como las prerrogativas que conceden a estas últimas sus estatutos respectivos, están recogidas en distintos textos” (Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2021, Anexo V, p. 95, disponible en [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_586699.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_586699.pdf), consultado el 18 de junio de 2023).

expeditivo, lo que no va en mengua del respeto de principio contradictorio<sup>9</sup>.

El trámite puede ser promovido sin necesidad de que se hayan agotado (ni siquiera iniciado) previamente las instancias a nivel nacional en el país denunciado<sup>10</sup>.

La queja debe plantearse por escrito, que debe llevar la firma de alguna de las entidades u organizaciones legitimadas para presentarlas y, en cuanto sea posible, debe ir acompañada de las pruebas en que se respalde.

De la queja se confiere traslado al gobierno denunciado, al que se le otorga un plazo para contestar y, luego, dicha respuesta se comunica al denunciante, que tiene oportunidad de realizar otras observaciones al Comité<sup>11</sup>.}

Cumplidas estas primeras etapas, el Comité de Libertad Sindical prepara su informe para el Consejo de Administración, en el que plantea sus conclusiones y recomendaciones.

Si bien el Comité puede adoptar sus decisiones (conclusiones y recomendaciones) por mayoría simple, *en la práctica ha actuado siempre por consenso*, circunstancia que, como destaca Bronstein, “refuerza muchísimo su credibilidad”<sup>12</sup>.

Es habitual que el Comité resuelva proponer la realización de contactos directos con el país denunciado, apuntando a contar así con más elementos para comprender la situación y, de paso, también plantear alguna posibilidad de solución<sup>13</sup>.

En aquellos casos en que el gobierno denunciado ha ratificado los convenios sobre libertad sindical, el Consejo de Administración también puede remitir la situación a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Si la especial importancia del caso lo amerita y si el país denunciado ha ratificado los convenios sobre libertad sindical, el Comité puede proponer al Consejo de Administración que constituya una comisión de

---

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> Bronstein, A., op. cit., p. 117.

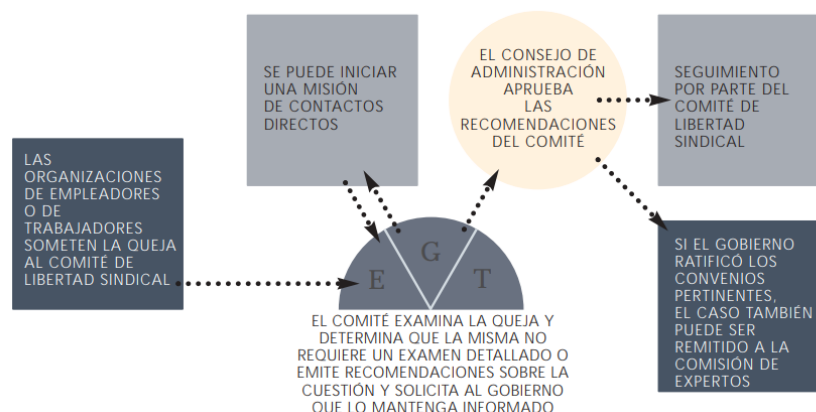
<sup>11</sup> Ibidem.

<sup>12</sup> Bronstein, A., op. cit., p. 115.

<sup>13</sup> Bronstein, A., op. cit., p. 117-118.

encuesta (arts. 27 y 28 de la Constitución de la OIT), que es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la Organización<sup>14</sup>.

#### El procedimiento de la libertad sindical



Esquema del procedimiento del examen de las quejas por violación al ejercicio de la libertad sindical (extraído de [www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS\\_088458/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_088458/lang--es/index.htm) consultado el 18 de junio de 2023)

Los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical se encuentran reunidos en una publicación (Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical) que se actualiza cada tanto<sup>15</sup> y que permite conocer los criterios que históricamente han sido aplicados en materia de libertad sindical.

Según explica Bronstein, esos pronunciamientos “se presentan bajo la forma de conclusiones y de recomendaciones y, como no se fundan en ninguna disposición de la Constitución de la OIT, parece difícil que se les pueda reconocer carácter obligatorio. Sin embargo, nadie discute la autoridad moral de la Comité, reforzada tanto por el hecho de que tiene una composición tripartita, como por la naturaleza hasta ahora unánime de sus pronunciamientos”<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> Bronstein, A., op. cit., p. 106.

<sup>15</sup> La edición más reciente (la sexta) fue publicada en 2018 y contiene las decisiones adoptadas hasta 2016. Está disponible en [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS\\_635185/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang--es/index.htm) - consultado el 18 de junio de 2023.

<sup>16</sup> Bronstein, A., op. cit., p. 118.

Desde su creación hasta la fecha, el Comité de Libertad Sindical ha examinado un total de 3.446 casos, que han involucrado a más de sesenta países de todos los continentes<sup>17</sup>.

Uruguay ha sido denunciado en 56 ocasiones, la primera de ellas en 1952 y la última en 2022<sup>18</sup>. Con la única excepción de la que ameritó la apertura del caso 2699<sup>19</sup>, todas las demás quejas que se plantearon contra Uruguay desde 1952 hasta la fecha, fueron promovidas por organizaciones de trabajadores<sup>20</sup>.

Por su parte, Brasil ha recibido 77 denuncias, la primera, en 1953 y la última, en 2019. Salvo la que determinó la apertura del caso núm. 2427 (que fue promovida por la Confederação Nacional do Turismo - CNTUR – CNTUR)<sup>21</sup>, todos las demás fueron presentadas por organizaciones de trabajadores.

### **3. LA COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS DE LA CONFERENCIA GENERAL Y LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES**

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en 1919 y hasta el año 1926, el control regular<sup>22</sup> de la aplicación de los

---

<sup>17</sup> De los cuales, 416 corresponden a países de África, 1.923 de América, 382 de Asia y el Pacífico, 47 de Estados árabe y 678 de países de Europa (datos extraídos de: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO::> - consultado el 18 de junio de 2023.

<sup>18</sup> Ver: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030::FIND:NO::> consultado el 18 de junio de 2023.

<sup>19</sup> Queja presentada el 10 de febrero de 2009, promovida por Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS) y Organización Internacional de Empleadores (OIE).

<sup>20</sup> En diecinueve de esos casos, las quejas fueron promovidas por organizaciones internacionales de trabajadores o con su participación (ver: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030::FIND:NO::> - consultado el 18 de junio de 2023.

<sup>21</sup> <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030::FIND:NO::> consultado el 18 de junio de 2023.

<sup>22</sup> Como explica Mario Ackerman, el control regular del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo se realiza en base a la información contenida en las *Memorias* que deben presentar los Estados, “correspondiendo el *primer control* a la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y, luego, a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y a la propia Conferencia Internacional del Trabajo”. Ackerman, Mario, “Carácter y eficacia de los pronunciamientos de la Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT”, en Revista Derecho del Trabajo, La Ley Uruguay, núm. 1, octubre-diciembre 2013, p. 9.

convenios internacionales de trabajo se realizaba en forma anual y directamente en el plenario de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Este procedimiento se fue tornando cada vez más difícil de cumplir en la práctica, debido a las características de las sesiones plenarias de la Conferencia General y, especialmente, a raíz del progresivo incremento del número de convenios adoptados por la Organización y de la cantidad de ratificaciones que los mismos iban recibiendo con el transcurso de los años.

Para viabilizar y atender más eficazmente esa importante actividad de control regular del cumplimiento de las normas internacionales, la Conferencia Internacional creó simultáneamente la *Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo* y la *Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones*<sup>23</sup>.

A efectos de que se pueda comprender mejor la actividad que cumple cada una de estas Comisiones y ambas conjuntamente, conviene comenzar por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Esta Comisión está compuesta por veinte miembros, juristas de destacada trayectoria<sup>24</sup>, independientes e imparciales.

Son designados para integrar la Comisión por periodos de tres años y pueden ser reelegidos para permanecer en ella hasta por un máximo de quince años<sup>25</sup>.

La Comisión de Expertos tiene por cometido examinar las Memorias que los Estados miembros de la OIT deben presentar sobre los convenios internacionales que han ratificado<sup>26</sup> y sobre el estado de la legislación y práctica relativa a los convenios que no han ratificado<sup>27</sup>, así como las

---

<sup>23</sup> La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. *Dinámica e Impacto: décadas de diálogo y persuasión*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011, p. 5 y 6.

<sup>24</sup> La nómina de los actuales miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones puede consultarse en [https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS\\_192098/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS_192098/lang--es/index.htm).

<sup>25</sup> Bronstein, A., op. cit., p. 89, nota al pie núm. 15.

<sup>26</sup> Constitución de la OIT, artículo 22.

<sup>27</sup> Constitución de la OIT, artículo 19, § 5, lit. "e".



observaciones y documentos que en relación a las mismas hagan llegar las organizaciones de empleadores y trabajadores<sup>28</sup>.

A partir de los análisis que realiza, la Comisión de Expertos formula informes técnicos, que pueden ser de dos tipos: *observaciones* o *solicitudes directas*. A estos informes se agrega un *Estudio general*.

Las primeras (*observaciones*)<sup>29</sup> consisten en comentarios sobre la aplicación de los convenios internacionales de trabajo, que se publican en el informe anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que luego se presenta a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional<sup>30</sup>.

Como establece Bronstein, esas *observaciones* pueden tener connotaciones negativas (por ejemplo: “toma nota con preocupación”, “lamenta”, “deplora”), positivas (“toma nota con interés”, “toma nota con satisfacción”) o neutras (“toma nota”)<sup>31</sup>.

Por su parte, las *solicitudes directas* tienen un contenido de carácter más técnico, a veces incorporan pedidos para que se aporte más información y, en general, tienen origen en una presunción de incumplimiento<sup>32</sup> o son empleadas “para hacer señalamientos sobre incumplimientos menores que no justifiquen producir una *observación*”<sup>33</sup>.

Finalmente, el *Estudio General*, también es realizado anualmente e incluido en el *Informe* y, como explica Ackerman, tiene por objeto examinar “el estado de la legislación y práctica sobre un tema específico, cubierto por algunos convenios y recomendaciones”<sup>34</sup>.

---

<sup>28</sup> Constitución de la OIT, artículos 3 y 23.

<sup>29</sup> Explica Ackerman que las observaciones pueden ser *individuales* o *generales*. Las *observaciones individuales* “son señalamientos que hace la Comisión sobre el incumplimiento o cumplimiento de cada Convenio por cada país que lo haya ratificado”. La *observación general* expresa “la opinión del órgano de control sobre algún aspecto de actualidad de la norma de que se trate”. Ackerman, M., op. cit., pp. 10-11.

<sup>30</sup> El último informe (2023) de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones está disponible en [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/111/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_868120/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/111/reports/reports-to-the-conference/WCMS_868120/lang--es/index.htm) - consultado el 18 de junio de 2023.

<sup>31</sup> Bronstein, A., op. cit., p. 90-91.

<sup>32</sup> Bronstein, A., op. cit., p. 92.

<sup>33</sup> Ackerman, M., op. cit., p. 11.

<sup>34</sup> Ibidem. Los *Estudios Generales* producidos desde 1985 hasta la fecha, pueden consultarse en <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/general-surveys/lang--es/index.htm> - consultado el 18 de junio de 2023.

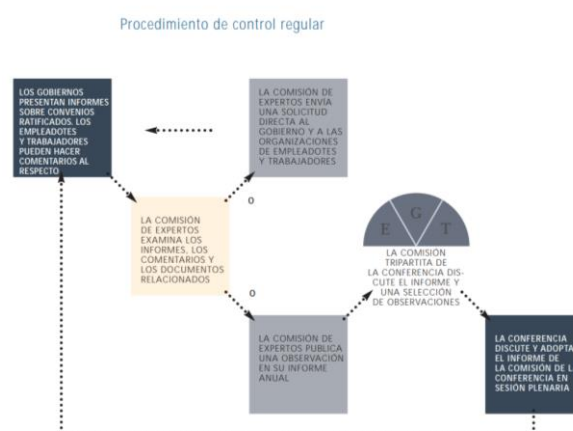
Por su parte, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia<sup>35</sup>, tiene una integración tripartita y su cometido principal consiste en analizar el informe anual de la Comisión de Expertos, el que primero discute en general para luego escoger algunas situaciones -unas 25 por año<sup>36</sup>- que examina con mayor detalle.

Los gobiernos a los que incumben esas situaciones pueden presentar respuestas escritas y también pueden ser invitados a participar en una de las reuniones de la Comisión para discutir las observaciones.

Posteriormente, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia realiza un informe que pone a consideración de la Conferencia Internacional, junto con un resumen de las declaraciones de los gobiernos y de la discusión posterior<sup>37</sup>.

Es frecuente que la Comisión formule recomendaciones a los gobiernos para que arbitren medidas específicas para solucionar un problema o que soliciten asistencia técnica a la OIT<sup>38</sup>.

El informe de la Comisión se presenta luego a la Conferencia Internacional, donde es discutido en sesión plenaria y luego se incluye en una publicación<sup>39</sup>.



<sup>35</sup> Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, artículo 7 (disponible en <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc-so.htm>)

<sup>36</sup> La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dinámica e Impacto..., cit., p. 12.

<sup>37</sup> La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dinámica e Impacto..., cit., p. 13.

<sup>38</sup> Ibidem.

<sup>39</sup> Ibidem. Los informes están disponibles en [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS\\_190619/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_190619/lang--es/index.htm)

Esquema del procedimiento de control regular de la aplicación de normas (extraído de [https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS\\_088443/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS_088443/lang--es/index.htm) - consultado el 18 de junio de 2023

#### **4. CONCLUSIÓN**

En el presente trabajo se ha proporcionado un panorama general sobre los mecanismos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación a la libertad sindical y la aplicación de convenios y recomendaciones.

A través de la exposición de los dos principales mecanismos de control, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, se ha destacado la importancia de garantizar la efectiva tutela de la libertad sindical y el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo en general.

El Comité de Libertad Sindical, creado en 1951 como respuesta a la necesidad de proteger la libertad sindical, desempeña un papel fundamental en la supervisión de las quejas por violaciones en el ejercicio de este fundamental derecho. Su composición tripartita y sus decisiones basadas en el consenso han fortalecido su credibilidad a lo largo de los años. A través de un procedimiento expeditivo, el Comité examina las quejas presentadas y emite conclusiones y recomendaciones que, si bien no son jurídicamente obligatorias, gozan de una autoridad o jerarquía moral que, en general, determina su acatamiento por los Estados miembros. Las decisiones del Comité se recopilan en una publicación que permite conocer los criterios históricamente aplicados en materia de libertad sindical.

Por otro lado, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones tiene como función principal examinar los informes presentados por los Estados miembros sobre la aplicación de los convenios internacionales de trabajo. A través de observaciones y solicitudes directas, la Comisión realiza un análisis técnico y emite informes anuales que son discutidos por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Esta última, integrada de manera tripartita, selecciona algunas situaciones para un examen más detallado y presenta un informe a la Conferencia Internacional del Trabajo.

Ambos mecanismos de control son complementarios y contribuyen a garantizar el respeto de los derechos laborales y la aplicación de las normas internacionales de trabajo. Han examinado un gran número de casos en diferentes países, lo que demuestra su relevancia en el ámbito

internacional. Si bien las decisiones y observaciones emitidas por estos mecanismos no tienen un carácter jurídicamente vinculante, su autoridad moral y su papel en la promoción del diálogo y la solución de conflictos laborales son fundamentales para el fortalecimiento de los derechos sindicales.

En resumen, la OIT cuenta con mecanismos sólidos de control que buscan salvaguardar la libertad sindical y garantizar el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo. El Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones desempeñan un papel importante en este sentido y su labor contribuye a la promoción de condiciones laborales justas y equitativas a nivel mundial. Es fundamental que los Estados miembros y las organizaciones de empleadores y trabajadores cooperen activamente con estos mecanismos para lograr avances significativos en la protección de los derechos laborales y la promoción del trabajo decente en todo el mundo.

**ANÁLISE CRÍTICA DOS PARÂMETROS JURÍDICOS APLICÁVEIS ÀS MEDIDAS EXECUTIVAS ATÍPICAS NO PROCESSO DO TRABALHO: UM CONTRIBUTO À EFETIVIDADE PROCESSUAL**

**CRITICAL ANALYSIS OF LEGAL PARAMETERS APPLICABLE TO ATYPICAL EXECUTIVE MEASURES IN THE LABOR PROCESS: A CONTRIBUTION TO PROCESSUAL EFFECTIVENESS**

Adriano Marcos Soriano Lopes\*  
Solainy Beltrão dos Santos\*  
Paulo Campanha Santana\*

Data de submissão: 08/05/2023

Data de aprovação: 15/06/2023

**Resumo:** A finalidade primordial de qualquer execução processual é a satisfação da dívida do credor, e a regra aberta que acompanha a técnica executiva atípica pode ser aproveitada na promoção dessa tutela. O propósito deste trabalho é examinar, criticamente, os parâmetros jurídicos de aplicação das medidas executivas inominadas no processo trabalhista para eliminar as subjetividades que pairam sobre o manejo delas e que provocam seu uso arbitrário ou seu desuso, sempre com o fim de atingir a finalidade da execução. Para tanto, utilizando-se do método hipotético-dedutivo e revisão bibliográfica, será apresentada uma abordagem jurídica do crédito trabalhista, da responsabilidade do devedor e o problema da efetividade da execução daquele. Na sequência, serão analisadas as medidas de apoio não tipificadas nas execuções trabalhistas, bem como o suposto conflito de direitos fundamentais do credor e do devedor que podem emergir da aplicação delas. Por fim, serão tratados dos parâmetros jurídicos de aplicação das referidas medidas executivas no processo do trabalho, destacando-se que os critérios de manejo não devem ser rígidos, mas seguros, previsíveis e adaptáveis ao caso concreto, em razão da natureza e da urgência do crédito trabalhista. Conclui-se, ao final, que os indícios de ocultação de patrimônio, necessidade, adequação, proporcionalidade, devido processo legal, decisão fundamentada, contraditório diferido, menor onerosidade prática do devedor, desnecessidade de esgotamento prévio das medidas típicas ou de requerimento do credor, bem como dosimetria temporal são os parâmetros jurídicos equilibrados a serem seguidos para a aplicação das medidas executivas atípicas no processo do trabalho.

**Palavras-chave:** Execução trabalhista; medidas executivas atípicas; parâmetros jurídicos; efetividade.

**Abstract:** The primary purpose of any procedural execution is the satisfaction of the creditor's debt and the open rule that accompanies the atypical executive technique can be used to promote this

---

\*Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF- Centro Universitário do Distrito Federal; Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; ID Lattes: 7494297144966024; ORCID iD <https://orcid.org/0009-0009-5357-3279>; e-mail: [lopessoriano@yahoo.com.br](mailto:lopessoriano@yahoo.com.br).

\*Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF- Centro Universitário do Distrito Federal; Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; ID Lattes: 4268190692427657; ORCID iD <https://orcid.org/0009-0009-5357-3279>; e-mail: [solainyb@yahoo.com.br](mailto:solainyb@yahoo.com.br).

\*Pós-Doutorando na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Doutor em Direito pelo Centro Universitário de Brasília, UniCEUB. Advogado. Brasil; ID Lattes: 2078012822920263; ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3959-8770>; e-mail: [pcampanhap@gmail.com](mailto:pcampanhap@gmail.com).

protection. The purpose of this work is to critically examine the legal parameters for the application of unnamed executive measures in the labor process in order to eliminate the subjectivities that hover over their management and that provoke their arbitrary use or disuse, always with the aim of achieving the purpose of execution. Therefore, using the hypothetical-deductive method and bibliographic review, a legal approach to labor credit, the debtor's responsibility and the problem of the effectiveness of its execution will be presented. Next, support measures not typified in labor executions will be analyzed, as well as the alleged conflict of fundamental rights of the creditor and the debtor that may emerge from their application. Finally, the legal parameters for the application of the aforementioned executive measures in the work process will be discussed, emphasizing that the management criteria should not be rigid, but safe, predictable and adaptable to the specific case, due to the nature and urgency of the labor credit. It is concluded, in the end, that the evidence of concealment of assets, necessity, adequacy, proportionality, due process of law, reasoned decision, deferred adversary, lower practical cost of the debtor, no need for prior exhaustion of typical measures or request of the creditor, as well as temporal dosimetry are balanced legal parameters to be followed for the application of atypical executive measures in the work process.

**Keywords:** Labor enforcement; atypical executive measures; legal parameters; effectiveness.

## 1 Introdução

Na execução processual a sensibilidade de urgência satisfativa encontra sua maior ressonância, tornando-se ainda mais latente quando há resistência do devedor ao cumprimento dos comandos judiciais, o que implica em frustração do adimplemento da dívida ou perecimento do direito após um longo percurso do processo. Por essa âncora, os mecanismos atípicos executivos representam uma importante medida para concretizar a entrega da prestação jurisdicional efetiva, adequada e tempestiva (direito fundamental do jurisdicionado).

O presente trabalho visa a examinar quais os parâmetros jurídicos que devem marcar a aplicação das medidas executivas atípicas no processo trabalhista, que possui como peculiaridade, em regra, a satisfação de crédito de natureza alimentar, que exige urgência no adimplemento. O fato de o ordenamento jurídico não fixar tais critérios gera insegurança, imprevisibilidade e possibilita arbitrariedades no manejo dos meios inominados, efeito colateral que é mitigado quando parâmetros equilibrados são disciplinados.

A pesquisa se justifica considerando o grande volume de feitos executivos trabalhistas existente, o que evidencia ineficiência na entrega efetiva do bem da vida. Aliado a isso, os meios executivos inominados, ao mesmo tempo em que auxiliam na resolução do problema, também podem implicar em restrição de direitos fundamentais do devedor. Assim, a adoção das técnicas referidas necessita da ponderação com a garantia igualmente fundamental da tutela do direito do credor, o que exige o estabelecimento de parâmetros suficientemente demarcados para sua aplicação como fonte assaz de pacificação dos conflitos.

A partir do método hipotético-dedutivo e de revisão bibliográfica, a primeira parte deste estudo apresentará uma abordagem legal e doutrinária da natureza do crédito trabalhista, da responsabilidade do devedor e o problema da efetividade da execução trabalhista. Serão demonstrados, ainda, os relatórios institucionais que evidenciam este empecilho e a cultura de descumprimento espontâneo das ordens judiciais que o aprofunda.

Na sequência, serão analisadas as medidas de apoio não tipificadas nas execuções trabalhistas, a partir da previsão do art. 139, IV, do CPC, regra aberta que serve de sustentáculo de toda a atividade satisfativa processual, bem como será enfrentado o suposto conflito de direitos fundamentais do credor e do devedor que podem emergir da aplicação delas.

No mesmo capítulo serão trabalhados alguns exemplos da jurisprudência e doutrina pátria de medidas atípicas cabíveis, a saber: aplicação de astreintes, proibição de participar de licitação ou concurso público; apreensão/suspensão de CNH; retenção de passaporte; suspensão de uso de cartões de crédito; proibição de frequentar determinados lugares; suspensão do domínio (site) na internet ou restrição de acesso às redes sociais; intervenção na atividade empresarial; suspensão de CPF/CNPJ.

Na sequência, serão tratados dos parâmetros jurídicos úteis de aplicação das referidas medidas executivas com base nos critérios consensuais radicados na doutrina e da jurisprudência, como, por exemplo: manejo excepcional e fundamentado; frustração das medidas típicas disponíveis; observância da necessidade, razoabilidade e proporcionalidade; obediência do contraditório prévio e do devido processo legal; menor onerosidade do devedor; indícios de ocultação de patrimônio pelo devedor; requerimento do credor; inexistência de limitação temporal de incidência; tipo de crédito/título; logicidade da medida.

Por fim, será dissertado sobre a compatibilidade desses critérios com processo do trabalho, com o intuito de estabelecer pressupostos seguros, previsíveis, equilibrados e adaptáveis ao caso concreto e à própria seara trabalhista, sempre observando o propósito de assegurar a efetividade da execução, mormente em se considerando a natureza e urgência do crédito trabalhista.

## **2 O crédito trabalhista, a responsabilidade do devedor e a problemática efetividade da execução: a vitória pírrica**

O Direito do Trabalho incorpora bens jurídicos providos de fundamentalidade formal e material, inerentes à dignidade humana e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, incisos III e IV, da CRFB/88), configurando-se em parcelas de caráter alimentar, necessárias à subsistência obreira e de sua família. Tudo isso demanda um Direito Processual do Trabalho que seja adequado a essa natureza peculiar, com o fim de instrumentalizar a realização do primeiro.

Pode-se dizer que os bens tutelados pelo Direito e Processo do Trabalho espelham transcendência econômica (bens materiais de caráter alimentar de natureza superprivilegiada – arts. 100, § 1º, da CRFB/88 c/c art. 186 do CTN), humana (bens materiais e imateriais indispensáveis a uma vida digna), social (função distributiva da riqueza gerada do trabalho na sociedade) e política (criar condições jurídicas para participação operária na tomada de decisões)<sup>1</sup>. Esse prisma vai ao encontro do princípio protetivo que reveste toda a Ciência Laboral.

Desse modo, há uma concatenação ontológica entre o direito material e processual correspondente, ante o caráter instrumental deste na realização daquele no exercício da jurisdição. Isso ocorre porque as regras de procedimento guardam uma originária ligação com o direito material respectivo, em razão de as normas processuais terem por escopo a efetividade das normas do direito substancial concernentes (concessão da tutela do direito) para alcançar a paz social, cessando o conflito de modo definitivo<sup>2</sup>.

Ademais, o Direito e Processo do Trabalho são dois dos ramos do Direito de maior relevo na estrutura do Estado Democrático, pois o primeiro se depara, na maioria das vezes, com o empregado e suas formas de contratação de trabalho humano, devendo observar a dignidade humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Por sua vez, na seara processual, os procedimentos devem cumprir a função sócio-político-jurídica para a satisfação do direito<sup>3</sup>, atentado-se às garantias do contraditório e da ampla defesa, bem como da não expropriação sem o devido processo legal, observando, outrossim, a dignidade do devedor.

O crédito trabalhista, constante do título executivo, é imbuído de natureza social, já que possui o objetivo de garantir a progressiva e contínua dignidade do trabalhador no que tange à configuração de um patrimônio mínimo social imanente à sua subsistência e necessidades vitais básicas (arts. 1º, III c/c art. 6º e 7º da CRFB/88 e Convenção n. 95 da OIT). Nesta toada, os procedimentos executivos no âmbito laboral observam o critério humanístico social, bem como o princípio da patrimonialidade na busca de bens do devedor, a fim de satisfazer o crédito do exequente trabalhador, ambos dotados de dignidade.

*Ad argumentandum tantum*, cabe ressaltar que, no entender de Ingo Wolfgang Sarlet, se ambos (credor e devedor) são dotados de dignidade, é necessário um respeito recíproco pelo mínimo existencial alheio. Existindo conflitos entre dignidades de pessoas diversas, impõe-se o

---

1 ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Responsabilidade patrimonial: penhora de salário. In: Dallegrave Neto, José Affonso *et al.* (Coord.). **Novo CPC e o processo do trabalho**. 2.<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 430/431.

2 CLAUS, Ben-Hur Silveira. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto no CPC 2015 e o direito processual do trabalho. In: **Revista Síntese Direito Empresarial**, v. 9, n. 40, jan./fev. [Sine loco]: 2016, p. 10.

3 DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo**. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 2022, p. 330.



estabelecimento da concordância prática entre elas (como sustenta Juarez de Freitas) ou da ponderação dos bens conflitivos (como prefere Robert Alexy)<sup>4</sup>.

Demais disso, a tutela executiva do direito do credor não se satisfaz com a celeridade e economia processuais individualmente consideradas para sua obtenção de forma eficiente. É mais do que isso, deve atender aos seguintes pressupostos: coincidência (resultado do processo equivalente ao direito material), completude (uso de todos os meios disponíveis para satisfação da dívida), adequação (ferramentas aptas para o alcance do resultado), eficiência (maior resultado com menor esforço) e contemporaneidade (diminuição do tempo entre a violação do direito e a fruição do bem da vida)<sup>5</sup>.

A inovadora consideração do crédito trabalhista como justificador de constrição de outros bens também de natureza alimentar do devedor de forma inexorável foi inaugurada com o disposto no § 2º do art. 833 do CPC/2015. Tal dispositivo possibilita a penhora dos estipêndios, proventos, pensões, pecúlio e montepios, além dos depósitos em caderneta de poupança, observando o limite máximo de 50% dos ganhos líquidos do executado (art. 529, § 3º, do CPC), em razão da expressão “independentemente de sua origem”, constante no referido parágrafo.

A ressalva encampada pelo CPC vigente é mais abrangente do que a estabelecida no *Codex* anterior, na medida em que, era pacífica a inteligência de que a penhora de salário limitava-se à execução de prestação alimentícia *stricto sensu*, não sendo o caso do crédito trabalhista, que se inclui no gênero e não na espécie de prestação alimentícia. Em razão da modificação legislativa, não cabe mais uma interpretação restritiva quanto à possibilidade de penhora de salários *lato sensu* quando se trata de crédito alimentar, não sendo mais oponível a alegação de impenhorabilidade nessas situações.<sup>6</sup>

A partir de tal evolução legislativa, o c. TST se posicionou ao alterar a OJ n.153 da SBDI-II<sup>7</sup>, para limitar a aplicação da referida orientação à interpretação da norma vigente à época do CPC/1793 (art. 649), deixando de agregar hermenêutica apropriada quanto à novel legislação. Lado outro, a jurisprudência da referida corte tem cerrado fileira no sentido de interpretar o disposto no art. 833, § 2º, do CPC do modo como anteriormente proposto<sup>8</sup>.

4 SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 128.

5 RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Manual de Execução Civil**. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 7/8.

6 CORDEIRO, Wolney de Macedo Cordeiro. Reflexos do novo código de processo civil na execução trabalhista: uma introdução à técnica de supletividade em matéria executória trabalhista. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 81, n. 4. Brasília: 2015, p. 268.

7 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Subseção Especializada em Dissídios Individuais II (SBDI-II). **Orientação Jurisprudencial n. 153**. MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. ORDEM DE PENHORA SOBRE VALORES EXISTENTES EM CONTA SALÁRIO. ART. 649, IV, DO CPC DE 1973. ILEGALIDADE. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017, DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_2/n\\_S6\\_141.htm](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_2/n_S6_141.htm). Acesso em: 19 abril.2023.

8 Como exemplo podem ser citados: ROT-10019606020215020000; AIRR-00023441920125020012; AIRR-00005001520145010522; RR-00648006720035020061; RR-00085007520025020302.

A efetividade é um tormento jurídico concatenado à aplicação da norma ao caso concreto, à correspondência entre o comando normativo e o comportamento observado na realidade concreta<sup>9</sup>. Já a eficiência é a relação entre os meios adotados e resultados obtidos extraprocessualmente<sup>10</sup>. Deste modo, será mais efetiva e eficiente a norma quanto maior for a correspondência entre aquilo que é determinado na seara processual e o que é reverberado na situação concreta.

Uma jurisdição para ser efetiva e eficiente precisa garantir a satisfatividade da prestação jurisdicional, isto é, promover a entrega do direito em um prazo razoável a quem o busca, utilizando de medidas que privilegiem a eficiência processual sem denegar dos demais princípios constitucionais. Salienta-se que a execução é a fase processual destinada, justamente, à entrega do bem da vida ao credor de forma efetiva, de modo a evitar a sobrevida do litígio.

O art. 789 do CPC prevê que o devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros para o cumprimento de suas obrigações (princípio da patrimonialidade), exceto as restrições estabelecidas na ordem jurídica, o que significa dizer que a satisfação da dívida enseja um dever para o devedor e uma responsabilidade para o seu patrimônio. Entrementes, em grande parte dos processos em trâmite na justiça especializada, o trabalhador ou demora para perceber o crédito a que tem direito ou não o recebe, incidindo em violação a sua dignidade enquanto merecedor da satisfação da dívida.

Isso conduz à reflexão elaborada pelo jusfilósofo italiano Norberto Bobbio para quem “(...) o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje não é tanto justificá-los, mas protegê-los”<sup>11</sup>. Isso significa dizer que o ordenamento jurídico não deve ter apenas meios de declarar o crédito obreiro, mas também deve proporcionar medidas de efetividade diante da consuetudinária inadimplência dos devedores, de modo a garantir ao credor o acesso à justiça de forma efetiva (ordem jurídica justa).

Nessa linha de raciocínio, as garantias da duração razoável do processo e do acesso à justiça efetiva (art. 5º, LXXVIII e XXXV da CRFB/88, respectivamente) não são exercidas de forma plena, em face da cultura de recalcitrância ao cumprimento das ordens judiciais pelos devedores. Para superar isso, a Justiça do Trabalho envida esforços na tentativa de conferir efetividade ao comando judicial, combinando ambos os fundamentos constitucionais, na tentativa de conferir ao jurisdicionado uma verdadeira ordem jurídica justa.

A interpretação do processo deve ser feita sob o prisma do modelo constitucional, tanto que o CPC atual preceitua que o processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado de acordo com

---

9 CAMPOS, Eduardo Luiz Cavalcanti. **O princípio da eficiência no processo civil brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 72.

10 CUNHA, Leonardo Carneiro da. **A previsão do princípio da eficiência no projeto do novo código de processo civil brasileiro**. Revista de Processo, São Paulo, v. 233, p. 65/84, jul. 2014. Disponível em: [www.academia.edu/9253169/A\\_previs%C3%A3o\\_do\\_princ%C3%ADpio\\_da\\_efici%C3%AAncia\\_no\\_projeto\\_do\\_novo\\_C%C3%B3digo\\_de\\_Processo\\_Civil\\_brasileiro](http://www.academia.edu/9253169/A_previs%C3%A3o_do_princ%C3%ADpio_da_efici%C3%AAncia_no_projeto_do_novo_C%C3%B3digo_de_Processo_Civil_brasileiro). Acesso em: 27 abr. 2023.

11 BOBBIO, Norberto. **A era dos Direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 73.

os valores e as normas fundamentais estabelecidos pela Constituição da República Federativa do Brasil (art. 1º). Além disso, a eficiência processual (art. 4º do CPC), ao transferir para o plano infraconstitucional a garantia da razoável duração do processo, transforma o princípio em uma realidade a ser diuturnamente perseguida, inclusive, no processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT c/c art. 15 do CPC.

Por via de consequência, estabelece como objetivo a otimização da prestação da tutela jurisdicional, ou seja, a obtenção do maior número de resultados com o menor número possível de atos processuais (análise econômica do direito). Acrescenta-se, ainda que o art. 8º do CPC estabelece vetores interpretativos atinentes aos fins sociais e às exigências do bem comum, à promoção da dignidade humana, a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência na aplicação das normas processuais.

Sem embargo, o problema da morosidade afeta todas as fases do processo em todos os ramos do Poder Judiciário, em razão de diversos fatores (limitado orçamento, infraestrutura deficitária, quadro de servidores, volume excessivo de serviço, procedimentos burocráticos e etc), o que representa verdadeira crise do próprio sistema judicial. Como consequência, o processo, como instrumento de solução de conflito, também agoniza, já que se torna incapaz de entregar a prestação jurisdicional com rapidez e eficiência, bem como de instaurar um diálogo institucional passível de satisfazer as aspirações democráticas contidas na CRFB/88.

Os índices de congestionamento na execução tornam indisfarçável que a referida crise fica ainda mais latente e grave, já que é neste momento que o bem da vida deve ser efetivamente entregue como prestação jurisdicional. É historicamente verdadeiro que a Justiça do Trabalho ostenta maior grau de eficiência (número de processos solucionados) quando se compara com os outros ramos do Poder Judiciário, mas isso não significa dizer que ela está imune aos males que aflige a fase executiva, o que exige medidas enérgicas de todos os sujeitos processuais, que devem colaborar a efetividade do processo (art. 6º do CPC).

O Relatório Justiça em Números de 2022, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), revela que o Poder Judiciário tinha um acervo de 77 milhões de processos pendentes de baixa no final do ano de 2021 e que mais da metade desses processos (53,3%) se referia à fase de execução. Destaca-se do relatório, outrossim, que há casos em o Judiciário esgotou os meios previstos em lei e ainda não houve êxito na localização de patrimônio do devedor capaz de satisfazer o crédito. O impacto da execução é significativo na Justiça Trabalhista, correspondendo a e 47,8% do acervo total do ramo<sup>12</sup>.

---

12 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Relatório Justiça em Números 2022**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 19 abril.2023.

Além disso, conforme Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2021 apresentado pelo Tribunal Superior do Trabalho, o tempo médio entre o ajuizamento de uma ação e o seu encerramento demonstra que, no TST, esse prazo foi de 1 ano, 4 meses e 13 dias. Já nos Tribunais Regionais do Trabalho, 9 meses e 11 dias; e, nas Varas do Trabalho, 8 meses e 12 dias na fase de conhecimento e 2 anos e 10 meses na fase de execução. E as execuções iniciadas somadas às que estavam pendentes de anos anteriores totalizaram 3.578.800 processos<sup>13</sup>.

Os resultados dos relatórios revelam a necessidade de aprimoramento das técnicas capazes de promover a efetiva, tempestiva e adequada prestação jurisdicional com adoção de políticas públicas estratégicas de gestão administrativa (organização dos serviços judiciários adequados), bem como de pesquisa das causas dos litígios e das medidas satisfativas da execução para a tutela dos direitos. Nem mesmo com o uso dos modernos instrumentos de pesquisa patrimonial e de coleta de informações para identificação de responsáveis patrimoniais ou de bens permite a quitação do débito com a brevidade adequada.

É necessário acrescentar que a crise da execução também possui um aspecto social pertinente, já que a nocividade não atinge apenas o credor, mas também toda a coletividade, como dano marginal do processo. Isso causa impactos negativos na sociedade e economia, provocando desgaste da imagem do Poder Judiciário, escassez de crédito e aumento da taxa de juros, propiciam inadimplência e geram impunidade, bem como servem de desestímulo ao investimento de capital nacional e estrangeiro<sup>14</sup>.

O que auxiliaria também na resolução do nó górdio da execução trabalhista é a regulamentação do FUGET (fundo garantidor de execuções trabalhistas) previsto no art. 3º da EC n. 45/2004. Referido fundo, ainda não regulamentado, seria integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas com o intuito facilitar o recebimento do crédito pelo trabalhador na fase de execução trabalhista, garantindo efetividade da prestação jurisdicional.

Há de se ter em mente que, quando o direito declarado judicialmente não é cumprido de modo espontâneo pelo devedor, configura-se não só um desrespeito ao valor social do trabalho (art. 1.º, IV, CRFB/88), mas também uma violação direta ao princípio da livre iniciativa, pois neste se compreende a observância de concorrência justa, sem adoção de medidas anticompetitivas. Isso representa uma erosão civilizatória, já que os devedores renitentes auferem vantagens no mercado ao descumprirem os comandos judiciais de pagamento de dívidas, devendo o processo executivo corrigir essa distorção.

---

13 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2021**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 19 abril.2023.

14 FERNANDES, Luís Eduardo Simardi. **Poderes do juiz e efetividade da execução civil**. 2021. 278 p. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021, p. 14.

As medidas executivas atípicas, por não estarem definidas de modo expreso no sistema jurídico, emergem como resposta à conduta do executado resistente ao cumprimento da ordem judicial e que ostenta condição patrimonial incompatível com a exteriorizada em Juízo. Em que pese a inexistência de expressa previsão legal, a norma jurídica elimina este inconveniente ao possibilitar o manejo, pelo juiz, de modalidades executivas não tipificadas na legislação.

Nesse ínterim, o desafio que se apresenta para a criatividade de todos os que cooperam para a resolução do litígio é encontrar mecanismos que rompam com a cultura da transgressão do devedor contumaz e que esconde patrimônio, coagindo-o a quitar o seu débito. Para tanto, os meios coercitivos atípicos podem ser utilizados como medida de convencimento do devedor de modo eficaz para solução do imbróglio jurídico e, por consequência, para redução das taxas de congestionamento da execução.

O sistema executivo só será completo quanto maior for a existência de ferramentas processuais para garantir a efetivação da tutela do direito em prazo adequado, convergindo para a harmonia social. A efetividade, assim entendida, com justiça, elimina irresignações e cumpre o papel educativo de respeito aos direitos de forma democrática, ou seja, assegurando-se às pessoas a participação na eliminação dos conflitos e no destino da comunidade em que vivem.

### **3 As medidas executivas inominadas e a colisão de direitos fundamentais: perspectiva autorizadora de aplicação**

A doutrina clássica distingue a execução direta da indireta, asseverando que esta não seria propriamente execução. A primeira é composta por atos jurisdicionais que substituem a vontade do devedor de adimplir a dívida (execução forçada ou realização forçada do direito). Já a execução indireta (coerção indireta ou indução), não realiza o direito material em si, mas atua de forma alheira ao devedor de modo a convencê-lo a pagar a dívida<sup>15</sup>.

Inobstante, para o cumprimento da efetiva prestação jurisdicional não importa se o devedor é induzido a adimplir a dívida ou se esta é paga por meios diretos de execução, já que em ambas as hipóteses o objetivo é o mesmo, o de satisfazer a dívida por meio da execução das tutelas jurisdicionais. Não é demais reforçar que os atos de execução devem ser céleres e indispensáveis para que o processo executivo resulte em êxito na entrega efetiva da prestação jurisdicional.

Por sua vez, os meios executivos ou medidas de apoio são aqueles que o ordenamento jurídico permite aos órgãos judiciais praticar com o escopo de obter ao credor o bem de direito,

---

15 MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Curso de processo civil**: tutela dos direitos mediante procedimento comum, volume 2 [livro eletrônico]. 6. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 959.

podendo ser subdivididos em meios coativos ou por sub-rogação<sup>16</sup>. Quando as medidas estão descritas na legislação são denominadas de típicas, caso contrário, usa-se a terminologia atípicas ou inominadas, em que pese existir certa dissonância na doutrinária acerca da abrangência da dicotomia, se referível ao meio ou à sanção<sup>17</sup>.

Nessa lógica, a sentença deve ser cumprida mediante técnicas processuais executivas adequadas, ou seja, com a utilização de atos processuais típicos (execução direta) e/ou atípicos (execução indireta) que viabilizem a satisfação do comando do título executivo. A própria proliferação na ordem jurídica de conceitos jurídicos indeterminados permite a atividade criativa do juiz na interpretação do direito, de modo a acomodar a regra ao caso concreto, propiciando a prolação de um provimento judicial mais adequado.

Os doutrinadores costumam classificar os poderes do juiz em seis subdivisões: *notio*, *vocatio*, *coercio*, *judicium*, *imperium* e *executio*<sup>18</sup>. A primeira é o poder de conhecer da causa, ao passo que a segunda é o poder de convocar os sujeitos processuais para a prática dos atos. Já a terceira é o poder de instruir a causa, enquanto que a quarta é o poder de decidir. Por fim, a última, que é a que interessa para este estudo é o poder de invadir a esfera dos direitos do obrigado.

Em que pese o art. 765 da CLT possibilitar a ampla liberdade do Juiz do Trabalho de determinar qualquer diligência útil para o andamento rápido das demandas, o CPC dispõe de regra específica (art. 139, IV), acerca dos poderes de efetivação do juiz na direção da fase executiva do processo ao permitir-lhe a adoção de medidas indutivas, coercitivas, mandamentais e sub-rogorias para assegurar o cumprimento do comando judicial. Registra-se que tais poderes podem ser adotados em qualquer espécie de execução e são imbuídos de eticidade, porque inspirados por exigências de ordem moral e não pela ordem jurídica<sup>19</sup>.

O art. 139, IV, do CPC é cláusula geral de atuação executiva, em razão de sua posição topográfica, e representa a regra crucial das técnicas atípicas. Analisando-o, entende-se que os meios de indução são os que convencem o devedor a fazer aquilo que se recusa, oferecendo-lhe uma vantagem, ao passo que os meios de coerção o pressionam a efetivar a obrigação contra a sua vontade, impondo-lhe uma desvantagem<sup>20</sup>.

---

16 CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil**. Tradução de Paolo Capitanio. v. 1. 2 ed. Campinas: Bookseller, 2000, p. 348.

17 BORGES, Marcus Vinícius Motter. **A efetividade da prestação jurisdicional executiva e as medidas coercitivas atípicas nas execuções pecuniárias**: proposta de parâmetros mínimos para a aplicação adequada diante do caso concreto. 2018. 370 p. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2018, p. 217.

18 OLIVEIRA NETO, Olavo de; MEDEIROS NETO, Elias Marques; OLIVEIRA, Patrícia Elias Cozzolino de. **Curso de direito processual civil**: tutela executiva e tutela recursal. v. 1. São Paulo: Verbatium, 2015, p. 167/8.

19 MOTA DE SOUZA, Carlos Aurélio. **Poderes éticos do juiz**: a igualdade das partes e a repressão ao abuso no processo. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1987, p. 99.

20 MEIRELES, Edilton. Cooperação judicial e poderes do juiz na execução. In: DIDIER JUNIOR, Fredie (Coord.); MINANI, Marcos Youji; TALAMINI, Eduardo (Org.). **Grandes temas do novo CPC**: atipicidade dos meios executivos. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 550/551.

Por sua vez, mandamentais são medidas de coação para cumprimento voluntário da ordem, enquanto os meios sub-rogatórios são aqueles que visam a substituir o ato de volição ou a figura do devedor pelo Estado-juiz e, por consectário, produz o resultado equivalente ao adimplemento voluntário<sup>21</sup>.

Ressalta-se que a possibilidade de adoção das medidas executivas atípicas não foi originada no CPC/2015, já que estão presentes no art. 84, § 5º, do CDC, e estavam previstas nos arts. 273, § 3º, 461 e 461-A, todos do CPC/1973, inovando apenas quanto à autorização de uso nas prestações pecuniárias. Aliás, o sistema jurídico consagra a atipicidade dos meios executivos por todo o Digesto Processual (arts. 139, IV; 297; 497; 498; todos do CPC) em conjunto com as medidas típicas, indutivas e coercitivas<sup>22</sup>, o que torna a atuação executiva mais adequada e adaptável às exigências do caso concreto, em qualquer modo de prestação.

Demais disso, o art. 139, IV, do CPC conduz à ilação da unificação dos meios executivos, qualquer que seja a tutela pretendida (condenatória, mandamental, executiva), já que possibilita o emprego de técnicas de amplo espectro de apoio para a concretização das ordens judiciais. Isso significa dizer que há uma verdadeira associação entre as medidas executivas típicas e atípicas, de forma que podem ser aplicadas mutuamente, ressaltando-se que o referido dispositivo não prevê prioridade entre as técnicas sub-rogatórias e indutivas.

Toda técnica de coerção típica (como o protesto, negativação, prisão do devedor alimentício, multas por descumprimento de obrigação ou ato atentatório à dignidade da justiça, sequestro de bens, etc.) ou atípica (não reguladas) atua sobre vontade do devedor, como um estímulo ao cumprimento da ordem judicial (medida instrumental). Salienta-se, ainda, que as próprias técnicas utilizadas de indução ou de sub-rogação podem ser modificadas ao longo do processo, tanto na intensidade como na modalidade, justamente para a adequada efetivação da tutela do direito, o que denota o seu caráter variável e cumulativo.

Acrescenta-se que o poder de fazer cumprir o comando judicial representa o dever de realizar o direito, sendo, em verdade, uma figura com duas faces, ambas inerentes à concepção de jurisdição satisfativa. Com efeito, não sendo o legislador capaz de antever todas as hipóteses que possam surgir dentro da prática processual, admite-se o manejo dos meios executivos atípicos (conceito jurídico indeterminado) nas situações em que os meios típicos (estabelecidos na legislação) se mostram inapropriados ou insuficientes para a realização do direito subjetivo.

---

21 O c. TST entende aplicável a norma do art. 139, IV, do CPC ao processo do trabalho, conforme IN 36/2016, aprovada pela Resolução n. 2023/2016. Tal subsidiariedade sistêmica também encontra respaldo no art. 769 da CLT e art. 15 do CPC.

22 Como, por exemplo arts. 311, III; 380, parágrafo único; 403, parágrafo único; 500; 517; 523, § 1º; 536, § 1º; 537; 538, § 3º; 701, § 1º; 782; 814; 827, § 1º; 916 todos do CPC; art. 96 da Lei n. 12.529/11.

Convém ressaltar que a disposição contida no art. 878 da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017, deve ser interpretada em conformidade com os princípios constitucionais, de forma que na dinâmica executiva do processo trabalhista, ainda quando o credor se encontre patrocinado por causídico, tão somente retirou a obrigação de atuação oficiosa do juiz, porém este não foi desprovido da faculdade de iniciar atos executivos sempre que sua atuação for mais célere e eficaz para a entrega da tutela jurisdicional efetiva<sup>23</sup>.

Nesse ideário, as medidas executivas inominadas podem ser concedidas a requerimento do credor ou por determinação do Juiz do Trabalho com o fim de, ao causar incômodo ao executado, estimulá-lo a cumprir a obrigação para se livrar dele. Isso se justifica ainda mais se for levado em conta a urgência do crédito trabalhista, cuja natureza alimentar o torna mais sensível ao tempo, exigindo medidas de indução, coerção e sub-rogação mais enérgicas do Poder Judiciário que permitam sua realização mais célere.

Cogitar de modo contrário é permitir a lavratura de uma sentença de morte do processo trabalhista, que poderá perecer por absoluta ineficácia. Entrementes, em que pese a atipicidade estar relacionada com a ideia de ausência de previsão exata da medida na ordem jurídica, isso não significa dizer que os poderes do juiz para determiná-las são amplos o suficiente para alcançar todo tipo de medida em qualquer situação ou que tal imprevisão implique em inexistência de parâmetros.

A doutrina e jurisprudência pátria quanto aos meios executivos atípicos sinalizam a possibilidade do uso de quaisquer medidas que envolvam aquilo que o Estado franqueia ao cidadão em sua vida cotidiana. Nesses moldes, resta cabível e ponderável que, em face do próprio Estado(-juiz), seja o devedor tolhido da mesma concessão estatal para que se submeta ao cumprimento da ordem judicial, o que aproxima as medidas da responsabilidade pessoal do executado, mas com ela não se confunde, já que os bens do devedor continuam sendo o objeto do adimplemento da dívida.

Com arnês no sistema aberto do art. 139, IV, do CPC, doutrina e jurisprudência têm procurado soluções executivas para o adimplemento de pretensões relativas a qualquer modalidade obrigacional, aliado às ferramentas típicas. Podem-se citar: aplicação de astreintes, proibição de participar de licitação ou concurso público; apreensão/suspensão de CNH; retenção de passaporte; suspensão de uso de cartões de crédito; proibição de frequentar determinados lugares; suspensão do domínio (site) na internet ou restrição de acesso às redes sociais; intervenção na atividade empresarial; suspensão de CPF/CNPJ.

Na prática jurídica, a aplicação das medidas executivas atípicas provoca conflitos de direitos fundamentais do exequente (tutela satisfativa) e do executado (liberdade; propriedade). Mas, como nenhum direito possui proteção absoluta, devem se harmonizar no conjunto com os demais direitos

---

23 O tema foi objeto de estudo em artigo de parte dos autores na Revista Eletrônica da Ejud TRT-17. Reg., Vitória/ES, ano 9, n. 16, p. 165-178, jun. 2020.



fundamentais, de modo a evitar abusos do credor (prejudicar mais o executado do que este possa suportar) e do devedor (eximir-se do cumprimento da obrigação), de modo que a colisão dos interesse deve ser resolvida pelo ordenamento jurídico.

Recorde-se acerca da multifuncionalidade dos direitos fundamentais, tendo função, ao mesmo tempo, defensiva (dever de abstenção do terceiro) e positiva (exige atuação do terceiro), em razão de sua própria natureza principiológica. E como enarrado por Robert Alexy, quando há colisão entre princípios (mandamentos de otimização) a solução ocorre mediante o estabelecimento de uma relação de precedência condicionada, de modo a fixar as condições sob as quais isso ocorre, o que permite soluções diferentes em situações igualmente distintas<sup>24</sup>.

A máxima da proporcionalidade (regra de prevalência), nomenclatura utilizada pelo susodito autor, é critério de solução de colisão direitos fundamentais, por ser postulado estruturante da aplicação de normas fundamentais. Divide-se em adequação (meio capaz de promover o objetivo pretendido), necessidade (meio menos restritivo entre os possíveis) e proporcionalidade em sentido estrito (relação positiva entre sacrifícios e benefícios, em que a finalidade justifica a restrição). No choque de interesses do credor e do devedor, a proporcionalidade é condição normativa equalizada de solução.

Convém registrar, ainda, que o fundamento constitucional da dignidade deve ser considerado para a aplicação das próprias medidas executivas atípicas contra o devedor. A noção de dignidade, repisa-se, provém da qualidade distintiva do ser humano como merecedor de respeito por parte de todos, implicando em uma constelação de direitos e deveres fundamentais que lhe garantam condições existenciais mínimas para uma vida saudável, de modo que lhe seja assegurado o afastamento de qualquer medida degradante<sup>25</sup>.

Quanto aos meios inominados propriamente ditos, as astreintes são as mais utilizadas na prática forense, já que a própria multa cominatória é amplamente consagrada no sistema jurídico. Elas diferem das multas típicas, porque não encontram previsão expressa na legislação, bem como não têm limite predefinido quanto ao valor e tempo de aplicação. Cabe ponderar que a aplicação de astreintes, comumente, representa apenas a majoração da dívida e não necessariamente coage o devedor ao adimplemento, sendo mais eficiente a sua cumulação com outras medidas.

A proibição de contratar com o poder público (concursos e licitações) é prevista para aquele que pratica ato de improbidade (art. 12 da Lei n. 8.429/92). Pode ser utilizada desde que não implique na completa ruína do executado como, por exemplo, quando apenas possui contratos vigentes com a

---

24 ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2ª ed. Tradução Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2017, p. 96.

25 SARLET, Ingo Wolfgang. **Op Cit.**, p. 73.

administração pública, já que neste caso, o devedor não teria condições financeiras não só para continuar em funcionamento, mas também para adimplir com a dívida em Juízo.

No que tange à suspensão ou retenção da CNH, não há efetiva violação do direito fundamental de circulação (ir e vir), exceto se a direção de veículo automotor estiver vinculada ao exercício da profissão (instrumento de trabalho), por atração da regra prevista no art. 833, V, do CPC<sup>26</sup>. A mesma conclusão segue quanto à suspensão do domínio na internet ou do acesso às redes sociais, que poderão ser consideradas válidas se não importarem em restrição às ferramentas de trabalho, acrescentando-se que, na hipótese, implicaria em censura (art. 5º, IX, da CRFB/88).

A retenção de passaporte, embora tenha que ser vista com cautela, é possível, pois se trata de um direito de ir e vir especialmente amplo, já que é necessária a exteriorização de condições financeiras suficientes para tanto, exceto na condição de refugiado ou asilado ou mesmo de profissional da aviação civil. Se o devedor possui condições financeiras suficientes para se ausentar do país a turismo também o tem para adimplir a dívida, mesmo que inexista relação entre a viagem e a dívida<sup>27</sup>.

Observe que nas hipóteses encimadas (CNH/passaporte) o direito de livre locomoção (art. 5º, XV, da CRFB), decorrente do direito de liberdade, não é suprimido, mas apenas restringindo, em razão de outro direito também fundamental. De qualquer modo, o executado pode, por exemplo, valer-se de outros meios de transporte quando pretender circular internamente no país. Aliás, a possibilidade de viajar ao exterior não integra o núcleo duro dos direitos fundamentais (mínimo existencial), apenas tangenciando o direito de liberdade nas situações de premência.

A proibição de frequentar áreas de lazer de condomínio e clubes também não viola o direito de propriedade, porque não torna inviável a fruição do bem, mas apenas desestimula conduta vilipendiadora da função social da propriedade (art. 5º, XXIII, da CRFB/88). Em que pese a jurisprudência ser restritiva quanto a sua aplicabilidade, não parece que haja desproporcionalidade insita na medida.

Da mesma forma quanto ao cancelamento de cartões de crédito, pois a titularidade de um cartão de crédito exige a solvência, avaliada por instituições financeiras. Se o devedor não consegue adimplir com suas obrigações em Juízo, devem ser aplicadas as mesmas regras da insolvência civil (perda do direito de administrar os próprios bens), não obtendo, por consequência, a concessão do

---

26 RODOVALHO, Thiago. **O necessário diálogo entre a doutrina e a jurisprudência na concretização da atipicidade dos meios executivos**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-necessario-dialogo-entre-doutrina-e-jurisprudencia-na-concretizacao-da-atipicidade-dos-meios-executivos-21092016>. Acesso em 27 abril.2023.

27 MINAMI, Marcos Youji. Da vedação ao non factibile: uma introdução as medidas executivas atípicas. In: DIDIER JUNIOR, Fredie (Coord.); MINAMI, Marcos Youji; TALAMINI, Eduardo (Org.). **Grandes temas do novo CPC: atipicidade dos meios executivos**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 57.

crédito por meio de cartão, já que a inadimplência é motivo de cancelamento ou recusa de concessão deste<sup>28</sup>.

A intervenção em pessoa jurídica é medida pouco utilizada, podendo ser aplicado analogicamente o disposto nos arts. 96 e 102 da Lei n. 12.529/2011 como parâmetro. Na prática, ela permite a nomeação de um interventor na empresa, por determinado tempo, para direcionar o cumprimento da ordem judicial, praticando atos necessários para tanto, tendo acesso a informações e documentos empresariais, bem como podendo denunciar irregularidades.

Cogita-se, outrossim, a aplicação da medida de suspensão do CPF/CNPJ do executado com intuito de proibir o exercício de atividade de negócio, como ocorre com o falido e o insolvente, em que há interdição da capacidade de celebração negocial. Contudo, tal medida não pode ter a aptidão de impedir o exercício de atos da vida civil não negociais, pois implicaria em cassação de direitos, tornando o meio mais gravoso se comparado com a finalidade da tutela do bem jurídico na execução.

Referidas medidas provocam, como visto, restrição do direito fundamental de liberdade do devedor, ainda que em sua concepção genérica ou tangencial. Daí deve a máxima da proporcionalidade servir de modelo para solução do conflito, a fim de satisfazer o crédito exequendo também vinculado a uma garantia outrossim fundamental (efetiva prestação jurisdicional). Nessa quadratura, a utilização dos meios de execução atípicos deve se sustentar em parâmetros claros de aplicação como fundamento equilibrado a fim de evitar, inclusive, a própria colisão de direitos fundamentais.

#### **4 Os parâmetros jurídicos de aplicação das medidas executivas atípicas no processo do trabalho: análise crítica**

A entrega da tutela jurisdicional no Estado Democrático de Direito deve colocar em prática a conformação equilibrada entre os interesses antagônicos do credor e do devedor. Isso só pode ser feito mediante a observância de todo o normativo constitucional apto para o alcance de um resultado efetivo, prático e adequado, como o devido processo legal, o contraditório e ampla defesa, a dignidade dos contendentes, duração razoável do processo e o acesso à justiça efetiva.

A constrição e expropriação de patrimônio (penhora, avaliação e alienação dos bens) importa na substituição da vontade do devedor, que não adimpliu de forma voluntária a obrigação prevista na decisão jurisdicional. Todavia, no plano infraconstitucional, tais procedimentos devem respeitar tanto os princípios do interesse do credor (art. 797 do CPC), da efetividade ou utilidade da execução (art.

---

28 CÂMARA, Alexandre Freitas. **Novo CPC ampliou sobremaneira os poderes do juiz**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jun-23/alexandre-freitas-camara-cpc-ampliou-poderes-juiz>. Acesso em: 27 abril.2023.

4º do CPC), como também do menor sacrifício do devedor (art. 805 do CPC), o que também gera impacto na adoção de eventuais medidas atípicas, pois devem observar a mesma principiologia.

Neste diapasão, há que se divisar se a vontade do devedor em resistir à quitação da dívida ocorre por menoscabo à determinação judicial ou se não há patrimônio para adimplir a obrigação, mesmo tendo o executado o propósito de pagar. Esta diferença é primordial para que a aplicação das medidas inominadas de execução não incorra em vulneração de direitos fundamentais, como o devido processo legal e a dignidade humana. Não possuindo patrimônio, não pode o devedor ser submetido a elas, pois não haverá como compeli-lo ao adimplemento, restando inviável sua aplicação.

A percepção do juiz e do exequente quanto às condutas do devedor em sua vida cotidiana, mormente nos sinais de exteriorização de riqueza, é fundamental para avaliar acerca da capacidade econômica deste em dissonância com a recalcitrância ao cumprimento das obrigações exequendas. Frise-se que os meios atípicos não são medidas de represália ao executado, pois a punição tem caráter meramente retributivo, ao contrário daquelas, que devem servir de estímulo eficaz ao cumprimento da obrigação (restabelecimento do *status quo*).

Idiossincrasias e argumentos genéricos sobre a efetividade das referidas medidas não podem ser utilizadas como justificativa para rechaçá-las, já que o Poder Judiciário deve estar atento às novas possibilidades de se assegurar a eficiência processual. Ressalta-se, ainda, que todos os sujeitos do processo devem estar engajados para que haja a entrega do bem da vida a quem de direito, o que contribuirá para reduzir o descompasso entre a justiça teórica e a justiça real, além de amenizar parte da descrença do jurisdicionado nos Órgãos da Justiça.

Em fevereiro de 2023, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5941, na qual se questionava a constitucionalidade de apreensão de passaporte e da carteira nacional de habilitação e/ou suspensão do direito de dirigir, da proibição de participação em concurso público e em licitação pública. No julgamento, foi declarada a constitucionalidade do art. 139, IV, do CPC e das medidas referidas, nos termos do voto do relator, Min. Luiz Fux, desde que se observem os direitos fundamentais do devedor e os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade<sup>29</sup>.

Aliás, o julgamento pelo e. STF não esgotou a controvérsia acerca dos parâmetros que devem ser utilizados na aplicação das técnicas executivas atípicas, na medida em que se limitou a declarar a constitucionalidade delas, desde que observadas as normas constitucionais. Ademais, resta pendente no STJ, sob o rito dos recursos repetitivos, o Tema 1.137, cuja decisão de afetação suspendeu todos os processos que versem sobre a matéria e que pretende analisar se o art. 139, IV, do CPC autoriza a

---

<sup>29</sup> Acórdão ainda não publicado até a data de fechamento deste estudo. Notícia disponível em <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=502102>. Acesso em: 21 abril.2023.

adoção de meios executivos atípicos de modo subsidiário e fundamentado, à luz do contraditório e da proporcionalidade.

Extrai-se do pronunciamento da Suprema Corte que a efetividade da execução não é único valor constitucional a ser respeitado na fase processual executiva, fixando os parâmetros constitucionais de aplicação das medidas, mas isso não é suficiente para, no caso concreto, aquilatar o seu devido manejo. Para mais, tais meios devem observar algumas balizas para que não se tornem excessivamente onerosos ou representem formas de punir o devedor.

A doutrina e jurisprudência pátria há muito vêm debatendo acerca dos critérios autorizadores do emprego das medidas executivas atípicas. Do que pode ser extraído por consenso, são elas: manejo excepcional e fundamentado; frustração das medidas típicas disponíveis; observância da necessidade, razoabilidade e proporcionalidade; obediência do contraditório prévio e do devido processo legal; menor onerosidade do devedor; indícios de ocultação de patrimônio pelo devedor; requerimento do credor; inexistência de limitação temporal de incidência; tipo de crédito/título; logicidade da medida<sup>30,31</sup>.

A partir dos norteamentos encimados e considerando as peculiaridades do crédito trabalhista, podem ser traçados alguns parâmetros para o uso das medidas executivas atípicas no processo de trabalho, com o fim de assegurar a efetivação do direito material. É importante salientar que os critérios não são rígidos, mas dinâmicos, variando conforme as circunstâncias do caso concreto. Do contrário, haveria desnaturamento da própria atipicidade do meio.

O primeiro requisito pode ser extraído da própria redação do inciso IV do art. 139 do CPC, quando dispõe “medidas... necessárias para assegurar”. Em que pese o vocábulo assegurar se relacione à ideia de medida cautelar, forçoso entender que o legislador pretendeu dizer “efetivar”, em razão da finalidade da própria fase executiva. Para mais, a medida tem que ser “necessária”, ou seja, essencial para alcançar o fim colimado, do que se percebe que a máxima da proporcionalidade é pontuável também como parâmetro.

Além disso, os sinais de blindagem patrimonial são o critério norteador para permitir a aplicação das medidas inominadas, já que se os bens estiverem disponíveis pelo executado, ainda que não espontaneamente, a adoção de medida típica (penhora) é suficiente para a satisfação do crédito.

---

30 HC/STJ 1.782.418/RJ; HC/STJ 711.194/SP; HC/STJ 443.348/SP; HC/STJ 97.876/SP; HC/STJ 99.606/SP; HC/STJ 453.870/PR; HC/STJ 428.553/SP; HC/STJ 411.519/SP; RHC/STJ 88.490/DF; AREsp/STJ 1.495.012/SP; REsp/STJ 1.864.190/SP; REsp/STJ 1.785.726/DF; REsp/STJ 1.788.950/DF; ROT/TST 1087-82.2021.5.09.0000; RO/TST 10483-39.2018.5.18.0000; RO/TST 1615-35.2018.5.05.0000; ROT/TST 80616-10.2021.5.07.0000; ROT/TST 873-39.2020.5.05.0000; ROT/TST 1577-86.2019.5.05.0000; RO/TST 1039-08.2019.5.05.0000; RO/TST 1247-26.2018.5.05.0000.

31 No mesmo sentido: MEDINA, José Miguel Garcia. **Execução**. 6ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 303/304; NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Medidas executivas coercitivas atípicas na execução de obrigação de pagar quantia certa**: art. 139, IV, do novo CPC. Revista de Processo, p. 107/150. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 265, 2017, p. 147/150; BORGES, Marcus Vinícius Motter. **Medidas coercitivas atípicas nas execuções pecuniárias**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 356/364.

Por esta vereda, não basta a insolvência do devedor para a concessão da tutela, pois o procedimento, como dito, não pode servir como desforra do exequente contra o devedor, devendo observar o devido processo legal (art. 5º, LIV, da CRFB).

A partir da manifestação democrática do contraditório (art. 5º, LV, da CRFB) pode-se identificar que o princípio tem uma faceta formal (direito de informação de tudo o que ocorre no processo) e material (direito de influenciar na formação da convicção do juiz)<sup>32</sup>. Sob tal aspecto, garante-se o direito do executado de participar democraticamente das medidas executivas adotadas, inclusive, para apontamento de outras menos invasivas.

Considerando que se trata de atividade criativa do juiz na busca da solução do caso concreto, é necessária a prolação de decisão fundamentada, completa e exauriente que justifique a adequação da medida atípica, com argumentação rigorosa, de modo a evitar a tutela arbitrária e a discricionariedade vazia do magistrado. Além disso, deve se ter a noção do impacto do meio na vida do executado, observando o princípio da vedação do caráter punitivo da medida sobre o devedor, que deve ser sopesado na escolha do meio atípico.

Essa fundamentação, além de legitimar a medida, evita o excesso ou abuso no manejo das medidas atípicas, conformando-as a um caráter proporcional e razoável, axiologicamente (decorrência principiológica), em respeito aos mandamentos constitucionais. Isso quer dizer que o meio deve ser adequado ao objetivo que se deseja alcançar (adequação), de modo a ensejar a menor restrição possível ao executado (necessidade) e para resultar na solução que melhor pondere os interesses em contenda, considerando-se as vantagens e as desvantagens (proporcionalidade em sentido estrito).

O critério da subsidiariedade parte da ideia de que, existindo uma medida típica, esta tem aplicação prioritária, não sendo viável a aplicação preventiva dos meios inominados, exceto se o devedor agir de má-fé<sup>33</sup>. Considerando a excepcionalidade dos meios atípicos, estes somente teriam razão de ser após a ineficácia das medidas ordinárias, em razão da necessidade de interpretação sistemática da norma jurídica, da integridade do ordenamento jurídico e da razoabilidade do sistema<sup>34</sup>.

Entrementes, em razão da conjugação mútua existente entre as medidas executivas típicas e atípicas, da ausência de hierarquia sistêmica entre elas e em face da natureza alimentar do crédito laboral, este não pode ficar refém do prévio esgotamento das medidas típicas para o manejo das atípicas. E isso, aliado aos princípios da eficiência e máxima efetividade processual, que exigem a

---

32 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 85.

33 HC/STJ 478.963/RS (caso Ronaldinho Gaúcho).

34 GAVA FILHO, João Miguel. **Requisitos e limites do poder geral de efetivação para aplicação de medidas executivas atípicas**. 2020. 193 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020, p. 149. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/23325>. Acesso em: 23 abril. 2023.

adoção dos meios mais adequados ao cumprimento da obrigação, evitam impor ao credor trabalhista restrição inexplicável à tutela do seu direito, o que justifica o uso de meios inominados sem o exaurimento dos instrumentos típicos.

Ademais, se o objetivo do crédito alimentar é prover necessidades vitais básicas, é evidente que o beneficiário não pode aguardar por todo o ciclo executivo tradicional (penhora, avaliação, alienação e pagamento), o que afasta a ideia de que as medidas atípicas somente poderiam ser adotadas após o esgotamento dos meios típicos. E é exatamente por este motivo que o direito processual oferece amplo leque de instrumentos visando a efetivar os créditos de natureza alimentar, podendo o juiz manejar os meios que entender cabíveis, objetivando dar à tutela alimentar a resposta mais pronta, exata e eficiente possível<sup>35</sup>.

Para mais, observando os limite de ordem legal (art. 805 do CPC) e constitucional (art. 1º, III; 5.º, XLVII, LI, LXVII da CRFB/88) o manejo do meio executivo mais idôneo à tutela do direito também é mais o legítimo para observar a menor penosidade possível à esfera jurídica subjetiva do executado, como forma de atender à sua dignidade. Tal resulta, como regra de sobredireito, na orientação da aplicação das normas de execução, observando a linha humanizadora do próprio sistema jurídico.

Pondera-se, entretanto, que o parágrafo único do art. 805 do CPC estatuiu a premissa de que o princípio da economicidade ou execução menos gravosa apenas é aplicável se a alternativa apontada pelo devedor for mais efetiva do que aquela que pretende afastar, do que se extrai o princípio da menor onerosidade “prática” do devedor. Faz-se necessária a ressignificação do princípio, em razão da disposição diferenciada no CPC atual se comparada com a previsão do CPC/73 (art. 620), que não exigia atitude do executado na indicação de medida alternativa mais eficaz.

Em razão disso, se o executado resolver invocar referida cláusula de proteção, deverá demonstrar que existem outros meios tão ou mais eficazes e, concomitantemente, menos onerosos, a fim de evitar o prosseguimento dos já procedidos no processo. Isso importa dizer que a norma revela alto grau de responsabilidade do devedor, pois reflete o seu dever de litigar com lealdade e o dissuade de especulações, de modo a assegurar que a transferência de patrimônio do executado ao exequente não despreze as garantias constitucionais.<sup>36</sup>

O requisito da logicidade ou causalidade da medida, ou seja, de que ela tenha correlação com a natureza da obrigação inadimplida, não tem razão de ser, já que tal critério não é exigido das próprias medidas típicas como, por exemplo, a prisão do devedor de alimentos, em que não há interconexão entre a finalidade e o meio utilizado. Com isso, não há falar em inadequação de qualquer medida

---

35 MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Op. Cit.**, p. 1343/1344.

36 FAVA, Marcos Neves. Esparsas inferências da aplicação supletiva das disposições sobre cumprimento da sentença e execução do novo CPC ao processo do trabalho. In: **Processo do trabalho, Coleção Repercussões do Novo CPC**, v. 4. Coordenação Geral de Fredie Didier Jr. Salvador: JusPodivm, 2015, p. 506.

atípica, já que os critérios que devem ser observados na escolha do meio não estão vinculados à obrigação em si, mas ao cumprimento dela.

A dosimetria temporal, como critério de aplicação, leva em conta o caráter coercitivo da medida, tendo que perdurar enquanto mantiver essa aptidão para não se transformar em meio punitivo. Além disso, deve-se evitar que a perpetuação enseje enriquecimento ilícito do exequente como, por exemplo, na aplicação de astreintes, cujo montante não pode superar a própria dívida, nos moldes do art. 412 do CC. Ambas as condições exigem que a medida deva ser reavaliada, impedindo que o tempo seja meio de erosão da satisfação da tutela e da dignidade do devedor.

Deste modo, a adoção das medidas de aplicação de astreintes, proibição de participar de licitação ou concurso público, apreensão/suspensão de CNH, retenção de passaporte, suspensão de uso de cartões de crédito, proibição de frequentar determinados lugares, suspensão do domínio (site) na internet ou restrição de acesso às redes sociais, intervenção na atividade empresarial, suspensão de CPF/CNPJ, na seara trabalhista, podem ser determinadas antes do esgotamento dos meios típicos executivos para efetivar a satisfação do crédito executado, desde que reste demonstrada a utilidade prática da medida para a tutela satisfativa.

Ademais, considerando a interpretação já traçada acerca do disposto no art. 878 da CLT, poderá o juiz determiná-las de ofício, independentemente de requerimento do credor e oportunizando o contraditório diferido (arts. 9º, parágrafo único; 300/301, todos do CPC), devendo o executado provar a existência de meios de pagamento ou de medidas mais eficazes/menos onerosas para tanto. Isso também se justifica pelo fato de que na execução a cognição é rarefeita, reduzindo-se o contraditório participativo (direito de influir na decisão judicial) à averiguação da legalidade da atividade executiva e não da certeza do direito.

Observe-se que a doutrina e jurisprudência não traçam como parâmetro de aplicação a modalidade de execução (definitiva ou provisória), o que permite entender pela possibilidade de incidência das medidas inominadas executivas no cumprimento provisório de sentença, até porque há necessidade da mesma efetivação da tutela. Ademais, o art. 520 do CPC prevê que o cumprimento provisório ocorrerá da mesma forma que o definitivo, o que não afasta o disposto no art. 139, IV, do CPC.

É possível, ainda, a aplicação do art. 190 do CPC na execução trabalhista, que possibilita o negócio jurídico processual para a satisfação da dívida, elegendo as partes medidas atípicas, como os deságios salomônicos e os parcelamentos (sanções premiaias/indutivas comuns no processo do trabalho). Isso traduz a cooperação processual dos litigantes para a efetivação da tutela trabalhista, o que afasta a disposição restritiva do art. 2º, II, da IN 39/2016 do TST, sem usurpar do juiz a possibilidade de aplicar outras medidas mais efetivas e adequadas, em razão da indisponibilidade que imanta a jurisdição.



Salienta-se, ainda, que se a medida deve observar todos os parâmetros anteriormente delineados, mesmo que de forma dinâmica e não estática, a depender da situação posta em Juízo. Assim, determinados meios executivos atípicos não devem encontrar espaço no cenário da prática jurídica, a exemplo da interrupção do fornecimento de água, gás, luz ou internet, bem como apreensão de animais de estimação, privação do sono, suspensão de medicamentos e exposições constrangedoras da dívida.

Com todos os parâmetros alinhavados, as medidas executivas não tipificadas passam a ser dotadas de segurança jurídica, em toda a sua completude (confiabilidade, cognoscibilidade, previsibilidade, calculabilidade, isonomia perante a jurisdição e estabilidade).<sup>37</sup> Com isso, permite-se a compreensão das interpretações possíveis no caso concreto a partir de critérios mínimos, de modo a universalizar as exceções, prevendo as consequências dos meios elegidos com maior probabilidade de efetividade.

Para arrematar, é fundamental divisar a relevância das medidas executivas atípicas para a tutela dos direitos, pois se aplicadas adequadamente servem como verdadeiras cláusulas de encerramento do sistema. Caberá ao juiz, observando a situação concreta, sopesar os parâmetros encimados para a escolha, entre os meios cabíveis, daquele que melhor se adéqua à situação. Por fim, tais medidas são capazes de alcançar a satisfação definitiva das pretensões, cumprindo todos mandamentos legais e constitucionais, em respeito tanto ao credor, quanto ao devedor.

## **Conclusão**

O direito à efetiva tutela jurisdicional é direito fundamental e indissociável do conceito de cidadania. O processo é instrumento de concretização do direito material, sendo este apenas alcançado quando, por meio daquele, o indivíduo obtém o bem da vida perseguido em tempo razoável. Assim, todo o sistema jurisdicional se orienta no caminho interpretativo da máxima efetividade, sem permitir a degradação humana, seja do credor ou do devedor.

O processo executivo trabalhista representa verdadeiro gargalo na entrega da prestação jurisdicional efetiva, considerando as taxas de congestionamento da execução constantes de relatórios tanto do CNJ quanto do TST. Essa constatação é ainda mais preocupante se levada em consideração a natureza alimentar do crédito trabalhista, cuja satisfação é sempre emergencial, bem como a defasagem civilizatória que acompanha a conduta recalcitrante do devedor de inadimplir a dívida, mesmo com condições de fazê-lo.

---

37 ÁVILA, Humberto. *Teoria da Segurança Jurídica*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 138.

As medidas executivas atípicas estão relacionadas com os princípios constitucionais da duração razoável do processo e do acesso à justiça efetiva, que resultam na concessão da ordem jurídica justa, já que o meio executivo deve proporcionar a execução de modo satisfatório, com a entrega da prestação jurisdicional efetiva. Essa atipicidade representa abertura do sistema, de modo a ressignificar a atividade jurisdicional, conferindo-lhe mecanismos úteis de tutela dos direitos e valorizando o *imperium* do comando judicial.

Os meios executivos inominados ensejam discussão acerca da colisão de direitos fundamentais do credor (obtenção da ordem jurídica justa) e do executado (liberdade genérica ou tangenciada) em sua aplicação. Em razão da inexistência de direito com caráter absoluto no sistema jurídico, os conflitos tendem a se harmonizar, evitando-se abusos do exequente (prejudicar mais o executado do que este possa suportar) e do executado (eximir-se do cumprimento da obrigação), de modo que a colisão dos interesses deve ser resolvida pela aplicação do postulado ou máxima da proporcionalidade.

O uso dos meios executivos atípicos é imprescindível para viabilizar a efetividade da execução sem se olvidar da responsabilidade patrimonial e da dignidade do devedor, de modo a potencializar a busca da tutela satisfativa. Neste sentido, não tendo o juiz poderes discricionários, devem-se adotar as medidas atípicas mais eficientes e proporcionais de acordo com a circunstância que o caso concreto exige, a partir da supremacia constitucional e de parâmetros equilibrados.

Decorre da própria atipicidade do meio que os parâmetros não devem ser rígidos, mas dinâmicos, para não desnaturar a própria natureza da medida e permitir a sua conformidade com as situações do cotidiano. Isso não significa dizer que não devem ser dotados de legalidade, previsibilidade, proporcionalidade e segurança, já que confere unidade, integridade e harmonia aos modos de exercício da jurisdição em busca da paz social.

Nesse sentido, na seara trabalhista, entende-se que as medidas executivas inominadas podem ser aplicadas de ofício pelo magistrado, em decisão exauriente, bem como são concorrentes em tempo e oportunidade com os meios típicos, considerando a natureza alimentar do crédito trabalhista. Com isso, não há uma relação de precedência necessária ou esgotamento prévio das técnicas disponíveis na legislação, podendo o manejo ser cumulativo, de acordo com as peculiaridades do caso concreto na busca da efetividade da execução.

Além disso, a aplicação dos meios atípicos no processo do trabalho deve se orientar pelos indícios de ocultação de patrimônio e observar a máxima da proporcionalidade, bem como o contraditório diferido, com o objetivo de assegurar a eficácia da própria medida elegida. Por fim e não menos importante, consagram-se a menor onerosidade prática do devedor e a dosimetria temporal, permitindo-se que o devedor, democrática e dignamente, participe da entrega da tutela satisfativa,

bem com que o meio atípico perdure pelo tempo necessário ao objetivo colimado, sendo constantemente reavaliado.

Em arremate, o núcleo essencial dos direitos fundamentais do credor e do devedor deve ser sempre respeitado na aplicação das medidas inominadas executivas, como marco mínimo de segurança. Atentando-se de um lado, pela entrega da prestação jurisdicional justa, efetiva e célere ao credor trabalhista, bem como do outro a observância do mínimo existencial e a responsabilidade patrimonial do devedor.

## Referências

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2ª ed. Tradução Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2017.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Responsabilidade patrimonial: penhora de salário. In: Dallegrave Neto, José Affonso et al. (Coord.). **Novo CPC e o processo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ÁVILA, Humberto. **Teoria da Segurança Jurídica**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

BOBBIO, Norberto. **A era dos Direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BORGES, Marcus Vinícius Motter. **A efetividade da prestação jurisdicional executiva e as medidas coercitivas atípicas nas execuções pecuniárias**: proposta de parâmetros mínimos para a aplicação adequada diante do caso concreto. 2018. 370 p. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2018.

\_\_\_\_\_. **Medidas coercitivas atípicas nas execuções pecuniárias**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Relatório Justiça em Números 2022**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 19 abril.2023.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html). Acesso em: 10 abril.2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.html). Acesso em: 10 abril.2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 2073**. Código de Processo Civil [revogado]. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5869.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm). Acesso em: 29 abril.2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 29 abril.2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011.** Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112529.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112529.htm). Acesso em: 29 abril.2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 10 abril.2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Subseção Especializada em Dissídios Individuais II (SBDI-II). **Orientação Jurisprudencial n. 153.** MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. ORDEM DE PENHORA SOBRE VALORES EXISTENTES EM CONTA SALÁRIO. ART. 649, IV, DO CPC DE 1973. ILEGALIDADE. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017, DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_2/n\\_S6\\_141.htm](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_2/n_S6_141.htm). Acesso em: 19 abril.2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2021.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 19 abril.2023.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Novo CPC ampliou sobremaneira os poderes do juiz.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jun-23/alexandre-freitas-camara-cpc-ampliou-poderes-juiz>. Acesso em: 27 abril.2023.

CAMPOS, Eduardo Luiz Cavalcanti. **O princípio da eficiência no processo civil brasileiro.** Rio de Janeiro: Forense, 201

CLAUS, Ben-Hur Silveira. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto no CPC 2015 e o direito processual do trabalho. In: **Revista Síntese Direito Empresarial**, v. 9, n. 40, jan./fev. [Sine loco]: 2016.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil.** Tradução de Paolo Capitanio. v. 1. 2. ed. Campinas: Bookseller, 2000

CORDEIRO, Wolney de Macedo Cordeiro. Reflexos do novo código de processo civil na execução trabalhista: uma introdução à técnica de supletividade em matéria executória trabalhista. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 81, n. 4. Brasília: 2015.

CUNHA, Leonardo Carneiro da. **A previsão do princípio da eficiência no projeto do novo código de processo civil brasileiro.** Revista de Processo, São Paulo, v. 233, p. 65/84, jul. 2014. Disponível em: [www.academia.edu/9253169/A\\_previs%C3%A3o\\_do\\_princ%C3%ADpio\\_da\\_efici%C3%Aancia\\_no\\_projeto\\_do\\_novo\\_C%C3%B3digo\\_de\\_Processo\\_Civil\\_brasileiro](http://www.academia.edu/9253169/A_previs%C3%A3o_do_princ%C3%ADpio_da_efici%C3%Aancia_no_projeto_do_novo_C%C3%B3digo_de_Processo_Civil_brasileiro). Acesso em: 27 abr. 2023.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo.** 10 ed. São Paulo: Malheiros, 2022.

FAVA, Marcos Neves. Esparsas inferências da aplicação supletiva das disposições sobre cumprimento da sentença e execução do novo CPC ao processo do trabalho. In: **Processo do**

**trabalho, Coleção Repercussões do Novo CPC**, v. 4. Coordenação Geral de Fredie Didier Jr. Salvador: JusPodivm, 2015.

FERNANDES, Luís Eduardo Simardi. **Poderes do juiz e efetividade da execução civil**. 2021. 278 p. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

GAVA FILHO, João Miguel. **Requisitos e limites do poder geral de efetivação para aplicação de medidas executivas atípicas**. 2020. 193 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/23325>. Acesso em: 23 abril. 2023

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão. **O impulso oficial e o art. 878 da CLT**. R. Eletr. Ejud TRT 17. Reg., Vitória/ES, Ano 9, n. 16, p. 165-178, jun. 2020.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Curso de processo civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum**, volume 2 [livro eletrônico]. 6. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

MEDINA, José Miguel Garcia. **Execução**. 6ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

MEIRELES, Edilton. Cooperação judicial e poderes do juiz na execução. In: DIDIER JUNIOR, Fredie (Coord.); MINANI, Marcos Youji; TALAMINI, Eduardo (Org.). **Grandes temas do novo CPC: atipicidade dos meios executivos**. Salvador: Juspodivm, 2018.

MINAMI, Marcos Youji. **Da vedação ao non factibile: uma introdução as medidas executivas atípicas**. In: DIDIER JUNIOR, Fredie (Coord.); MINAMI, Marcos Youji; TALAMINI, Eduardo (Org.). *Grandes temas do novo CPC: atipicidade dos meios executivos*. Salvador: Juspodivm, 2018.

MOTA DE SOUZA, Carlos Aurélio. **Poderes éticos do juiz: a igualdade das partes e a repressão ao abuso no processo**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1987.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Medidas executivas coercitivas atípicas na execução de obrigação de pagar quantia certa: art. 139, IV, do novo CPC**. Revista de Processo, p. 107/150. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 265, 2017.

OLIVEIRA NETO, Olavo de; MEDEIROS NETO, Elias Marques; OLIVEIRA, Patrícia Elias Cozzolino de. **Curso de direito processual civil: tutela executiva e tutela recursal**. v. 1. São Paulo: Verbatium, 2015.

RODOVALHO, Thiago. **O necessário diálogo entre a doutrina e a jurisprudência na concretização da atipicidade dos meios executivos**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-necessario-dialogo-entre-doutrina-e-jurisprudencia-na-concretizacao-da-atipicidade-dos-meios-executivos-21092016>. Acesso em 27 abril.2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Manual de Execução Civil**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. rev. E atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

ULRICH, Fernando. **Bitcoin: a moeda na era digital**. São Paulo: Instituto Ludwig Von Mises Brasil, 2014.

## **PROGRAMA EMPREGA + MULHERES: BENEFÍCIOS E DESAFIOS PARA A SUA EFETIVAÇÃO**

### **“EMPREGA + MULHERES” PROGRAM: BENEFITS AND CHALLENGES FOR ITS EFFECTIVENESS**

Isadora Hörbe Neves da Fontoura<sup>1</sup>  
Suzéte da Silva Reis<sup>2</sup>

Data de submissão: 23/03/2023

Data de aprovação: 25/06/2023

**RESUMO:** O presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise do programa *emprega + mulheres* e os benefícios e desafios para a sua efetivação. Para isso, pretende-se responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais são os benefícios e os desafios que o programa *emprega + mulheres* irá enfrentar? O método de abordagem é o dedutivo e a técnica de pesquisa a bibliográfica. Historicamente, as mulheres precisaram passar por muitos momentos desafiadores no âmbito laboral para conquistar direitos básicos. Mesmo tendo seus direitos trabalhistas assegurados após a revolução industrial, as trabalhadoras ainda possuíam muitos obstáculos para que pudessem realmente ter qualidade de vida e um trabalho que valorizasse seus desempenhos, assim como os dos homens. Em 2022 foi promulgada a Lei 14.457, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho e criando o programa *emprega + mulheres* que tem como finalidade instituir benefícios e medidas de inserção às mulheres no mundo do trabalho. Nesse sentido, o programa traz muitas vantagens e a possibilidade da efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres. Todavia, além dos benefícios, ainda existem muitos desafios que a lei precisará combater, haja vista que há muitas décadas as trabalhadoras não possuíam todos os seus direitos trabalhistas efetivados. Desse modo, o artigo será dividido em duas partes,

1 Doutoranda em Direito pelo Programa da Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), com bolsa CAPES, modalidade I. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), em parceria com o Centro de Ensino Integrado Santa Cruz (CEISC). Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), na linha de pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, com bolsa CAPES, modalidade II (2023), tendo defendido a dissertação com conceito A. Graduada em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Integrante do Grupo de Pesquisa Políticas Públicas de Inclusão Social e do Grupo de Estudos em Direitos Humanos de Crianças, Adolescentes e Jovens e Políticas Públicas, do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, da UNISC, coordenado pelo Prof. Pós-Dr. André Viana Custódio. Integrante do Grupo de Estudos O Trabalho além do Direito do Trabalho, vinculado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), coordenado pelo Prof. Dr. Guilherme Guimarães Feliciano. Foi bolsista de extensão no projeto Enfrentamento da Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher: Direitos e Garantias Legais da Mulher Agredida, da UNISC, coordenado pelo Prof. Eduardo Ritt, durante o ano de 2019. Endereço eletrônico: isadorahorbe@hotmail.com

2 Doutora em Direito na Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Mestre em Direito - Área de Concentração: Políticas Públicas de Inclusão Social, com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior ? CAPES, pela UNISC. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, na Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Coordenadora do Grupo de Pesquisa "Relações de Trabalho na contemporaneidade", vinculado ao Grupo de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, da UNISC. Professora em cursos de Especialização *Latu Sensu* na área de Direito do Trabalho, em diversas universidades. Graduada em Pedagogia, pelas Faculdades Integradas de Santa Cruz do Sul (1990).

sendo que no primeiro capítulo será tratado sobre a Lei 14.457 de 2022 e seus benefícios às trabalhadoras e no segundo capítulo será abordado acerca dos desafios enfrentados no mundo do trabalho pelo programa *emprega + mulheres*.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do trabalho; Mulheres trabalhadoras; Programa *emprega + mulheres*.

**SUMÁRIO:** 1 INTRODUÇÃO; 2 A LEI 14.457 DE 2022 E SEUS BENEFÍCIOS ÀS TRABALHADORAS; 3 OS DESAFIOS ENFRENTADOS NO MUNDO DO TRABALHO PELO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES; 4 CONCLUSÃO.

**ABSTRACT:** The present work aims to analyze the program *employs + women* and the benefits and challenges for its implementation. For this, it is intended to answer the following research question: What are the benefits and challenges that the program *employs + women* will face? The approach method is deductive and the research technique is bibliographical. Historically, women have had to go through many challenging moments in the workplace to gain basic rights. Even having their labor rights assured after the industrial revolution, female workers still faced many obstacles so that they could really have a quality of life and a job that valued their performance, as well as that of men. In 2022, Law 14,457 was enacted, amending the Consolidation of Labor Laws and creating the *Employ + Women* program, which aims to institute benefits and measures for the insertion of women in the world of work. In this sense, the program brings many advantages and the possibility of realizing women's labor rights. However, in addition to the benefits, there are still many challenges that the law will need to tackle, given that for many decades female workers did not have all their labor rights enforced. Thus, the article will be divided into two parts, with the first chapter dealing with Law 14,457 of 2022 and its benefits to female workers and the second chapter addressing the challenges faced in the world of work by the *employ + women* program.

**KEYWORDS:** Labor law; Working women; “*Emprega + mulheres*” program.

**SUMMARY:** 1 INTRODUCTION; 2 LAW 14,457 OF 2022 AND ITS BENEFITS TO WORKING WOMEN; 3 THE CHALLENGES FACED IN THE WORLD OF WORK BY THE EMPREGA + WOMEN PROGRAM; 4 CONCLUSION.

## 1 INTRODUÇÃO

Historicamente, as mulheres passaram por muitos momentos desafiadores no âmbito laboral para conquistar direitos básicos. Mesmo tendo seus direitos trabalhistas assegurados formalmente após a revolução industrial, as trabalhadoras ainda possuíam muitos obstáculos para que pudessem realmente terem qualidade de vida e um trabalho que valorizasse seus desempenhos, assim como os dos homens. Em 2022 houve a criação da Lei 14.457, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho e criando o programa *emprega + mulheres* que tem como finalidade instituir benefícios e medidas de inserção às mulheres no mundo do trabalho.



Nesse sentido, o programa traz muitas vantagens e a possibilidade da efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres. E, com isso, também assegura os direitos humanos delas e os direitos fundamentais elencados na Constituição Federal de 1988, pois garante medidas que tornam as condições de trabalho e as vidas das mulheres mais saudáveis. Todavia, além dos muitos benefícios que o programa traz, ainda existem muitos desafios que a Lei 14.457 precisará combater, haja vista que há muitas décadas as trabalhadoras não possuíam todos os seus direitos trabalhistas efetivados e existem ainda muitas lacunas no ordenamento jurídico que necessitam ser preenchidas.

Desse modo, o presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise do programa *emprega + mulheres* e os benefícios e desafios para a sua efetivação. Para isso, pretende-se responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais são os benefícios e os desafios que o programa *emprega + mulheres* irá enfrentar? O método de abordagem é o dedutivo e a técnica de pesquisa a bibliográfica. O artigo será dividido em duas partes, sendo que no primeiro capítulo será tratado sobre os benefícios da criação do programa e no segundo capítulo será abordado acerca dos desafios que ele enfrentará na esfera trabalhista.

## **2 A LEI 14.457 DE 2022 E SEUS BENEFÍCIOS ÀS TRABALHADORAS**

O programa *emprega + mulheres* foi criado pela medida provisória 1.116 de 2022, sendo sancionado pelo ex-presidente da república federativa do Brasil Jair Messias Bolsonaro. A versão final da medida provisória 1.116 foi aprovada no plenário do senado no dia 31 de agosto de 2022, sendo a senadora Eudócia Maria Holanda de Araújo Caldas como a relatora do texto. Dessa maneira, a Lei 14.457 de 2022 é a nova legislação responsável por abrigar dispositivos que assegurem a proteção da mulher no âmbito laboral.

De acordo com o Senado Notícias, a relatora (2022) “[...] destacou os principais objetivos do programa, como apoiar o papel da mãe na primeira infância dos filhos, qualificar mulheres em áreas estratégicas visando à ascensão profissional e facilitar o retorno das trabalhadoras após o término da licença-maternidade.”<sup>3</sup>

As principais medidas que o programa *emprega + mulheres* institui, são:

<sup>3</sup>SENADO NOTÍCIAS. Regras para facilitar contratação de mulheres viram lei. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/09/22/regras-para-facilitar-contratacao-de-mulheres-viram-lei>. Acesso em: 14 fev. 2023.

apoio à parentalidade na primeira infância – tanto para mulheres quanto para homens;  
 flexibilização do regime de trabalho;  
 qualificação de mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional;  
 apoio do retorno ao trabalho das mulheres quando encerrada a licença-maternidade;  
 incentivos de reconhecimento para empresas que adotarem as boas práticas em relação à empregabilidade das mulheres;  
 prevenção e combate ao assédio sexual;  
 estímulo ao microcrédito para mulheres (SIENGE, 2023).<sup>4</sup>

Dessa forma, a finalidade do programa é apoiar as mulheres que são trabalhadoras e que também são genitoras, principalmente nos primeiros anos de vida de seus filhos, proporcionando oportunidades de qualificações em áreas estratégicas com o intuito de aperfeiçoamento profissional e, conseqüentemente, fazendo com que ocorra um retorno tranquilo a elas após o término da licença-maternidade. (SIENGE, 2023).<sup>5</sup>

A nova lei discorre que a genitora poderá ter mais 60 dias de licença-maternidade nas empresas cidadãs, sendo que há possibilidade desses dois meses extras serem compartilhados com o companheiro, no caso de ele também trabalhar em uma empresa cidadã. Ainda, caso a genitora opte pelos 6 meses, esses 60 dias poderão ser substituídos por um período de 120 dias com meia-jornada. (BRASIL, 2022).<sup>6</sup>

Quando do retorno da licença-maternidade da trabalhadora, a lei permite que o genitor, se estiver em acordo com a empresa, suspenda o contrato de trabalho pelo período de até 5 meses para que possa realizar cursos de maneira não presencial, assíncrono, com carga horária máxima de 20 horas semanais. (BRASIL, 2022).<sup>7</sup>

A Lei 14.457 determina uma flexibilização na jornada de trabalho dos genitores que possuem filhos com até seis anos ou que tenham deficiência. As trabalhadoras, de acordo com a referida lei, deverão receber o mesmo salário que os homens trabalhadores e que exerçam

4SIENGE. O que é o programa emprega + mulheres. 2023. Disponível em: <https://www.sienge.com.br/blog/programa-emprega-mulheres/#:~:text=A%20lei%20que%20instituiu%20o,flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20regime%20de%20trabalho>. Acesso em: 14 fev. 2023.

5Idem.

6 BRASIL. Entra em vigor lei que cria o programa emprega + mulheres. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/09/entra-em-vigor-lei-que-cria-o-programa-emprega-mulheres>. Acesso em: 15 fev. 2022.

7 Idem.

concomitante função na empresa, também prevendo apoio ao microcrédito para elas. (SIENGE, 2023).<sup>8</sup>

Além de todos os benefícios já citados, em relação aos filhos menores, a mencionada lei amplia para cinco anos e 11 meses a idade máxima para conseguir o auxílio-creche. (SIENGE, 2023).<sup>9</sup> Ainda, o programa *emprega + mulheres* garante apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho com antecipação de férias individuais e flexibilização nos horários de entrada e saída, o que, indubitavelmente, auxilia nas atividades diárias dos trabalhadores com seus filhos.

A legislação também menciona jornada de trabalho de 12 horas com 36 horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir; antecipação de férias individuais; flexibilização dos horários de entrada e saída e suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhar o desenvolvimento dos filhos e flexibilizar o uso da prorrogação da licença-maternidade (SEBRAE, s.d).<sup>10</sup>

De acordo com o artigo 5º da Lei 14.457 “os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação” (BRASIL, 2022).<sup>11</sup> A amamentação é o período em que a genitora e seu filho desenvolvem conexões mútuas e que faz uma grande diferença para a saúde do recém-nascido. De acordo com a médica neonatologista do Banco de Leite Humano (BLH) da Maternidade Climério de Oliveira, Alena Jardim, “o leite materno é considerado o melhor alimento que recém-nascidos podem receber, pois ajuda a prevenir alergias, infecções e algumas doenças como diabetes e hipertensão” (EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES, 2022).<sup>12</sup>

8 SIENGE. O que é o programa *emprega + mulheres*. 2023. Disponível em:

<https://www.sienge.com.br/blog/programa-emprega-mulheres/#:~:text=A%20lei%20que%20instituiu%20o,flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20regime%20de%20trabalho>. Acesso em: 14 fev. 2023.

9 Idem.

10 SEBRAE. Programa *emprega + mulheres*. S.d. Disponível em:

<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ac/noticias/programa-emprega-mulheres,7201e0cbe83c3810VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 16 fev. 2022.

11 BRASIL. **Lei nº 14.457 de 22 de setembro de 2022**. Institui o Programa *Emprega + Mulheres*; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm). Acesso em: 14 fev. 2023.

**12** EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES. Mês da amamentação traz a importância sobre o aleitamento materno. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/comunicacao/noticias/mes->

Dessa forma, no período de amamentação é de suma importância que o recém-nascido esteja perto de sua genitora e o artigo 5º da Lei 14.457 possibilita que a trabalhadora tenha um local apropriado onde possa amamentar seu filho e proporcionar para ele conforto, enquanto ela estiver trabalhando. Inquestionavelmente, ter o conhecimento de que seu filho estará seguro e tranquilo durante o período da amamentação, irá melhorar o seu desempenho e qualidade no trabalho e irá tranquilizá-la.

A respeito das mulheres vítimas de violência doméstica e hipossuficientes, o programa emprega + mulheres trará oportunidade de vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem. Inquestionavelmente, para as mulheres que estão em cenário de violência doméstica, ou seja, que já estão passando por um período difícil em suas vidas, estas oportunidades trarão muita tranquilidade e segurança para elas, haja vista que em muitos casos as mulheres que são agredidas são dependentes financeiramente de seus agressores.

Dados da pesquisa “Visível e Invisível” do Fórum Brasileiro de Segurança Pública demonstrou que uma em cada quatro brasileiras acima de 16 anos sofreu uma forma de agressão entre os anos de 2021 e 2022, sendo que do total 25% das agredidas relataram a perda de renda e emprego como o motivo que mais influenciou na violência que sofreram durante a pandemia do COVID-19. A mencionada pesquisa ouviu 2.079 homens e mulheres em 130 municípios brasileiros. (ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, 2022).<sup>13</sup>

Em março de 2021, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) realizou uma pesquisa que demonstrou que a pandemia acabou fazendo com que a participação das mulheres no mercado de trabalho diminuísse 45,8% no terceiro trimestre de 2020. Dessa forma, o convívio na residência entre o agressor e a vítima aumentou, gerando ainda mais violência doméstica. Nesse sentido, a dependência financeira sempre foi um fator que desencorajou as mulheres a denunciarem os seus agressores. (ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, 2022).<sup>14</sup>

Desse modo, muitas mulheres continuam no ciclo de agressões por não terem como se sustentar. Mas, com a chegada do programa e a possibilidade de terem oportunidades para

da-amamentacao-traz-a-importancia-sobre-o-aleitamento-materno#:~:text=No%20Brasil%2C%20a%20al%C3%A9m%20da%20exclusividade,o%20sistema%20imuno%C3%B3gico%20se%20desenvolve. Acesso em: 14 fev. 2023.

13 ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Dependência econômica torna mulher vulnerável à violência doméstica. 2022. Disponível em: <https://ww4.al.rs.gov.br/noticia/327087-0>. Acesso em: 15 fev. 2022.

14 Idem.

aperfeiçoarem seus currículos e, com isso, conseguirem um emprego, muitas mulheres terão, finalmente, coragem de encerrar com o ciclo de agressão em que estão submetidas, denunciando os seus agressores.

A Lei 14.457 de 2022 também trouxe o selo *emprega + mulher*, conforme o inciso V do seu artigo 1º: “reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo *Emprega + Mulher*” (BRASIL, 2022).<sup>15</sup> O selo *emprega + mulheres* foi criado para reconhecer as empresas que se destacarem na organização e manutenção das creches e pré-escolas dos filhos de seus funcionários. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022).<sup>16</sup>

O selo também tem como finalidade reconhecer empresas que motivem a contratação de mulheres e o combate a desigualdade entre os gêneros, ofertando acordos flexíveis no trabalho e a contratação das mulheres que se encontram em cenário de violência doméstica. Inclusive, as microempresas e as empresas de pequeno porte que atenderem aos requisitos do selo *emprega + mulheres*, poderão ser beneficiadas com créditos especiais. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022).<sup>17</sup>

O programa *emprega + mulheres* também traz uma importante inovação no tocante a proteção das mulheres trabalhadoras, o inciso VI do artigo 1º da Lei 14.457 traz como medida a prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho. De acordo com a Justiça do Trabalho (s.d) “o assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.”<sup>18</sup>

O assédio sexual pode ser realizado por duas formas: a primeira é a chantagem, quando a trabalhadora é obrigada a realizar atos sexuais com o assediador, para que ele tome uma decisão favorável para a situação de trabalho dela. A segunda é por intimidação, que ocorre quando todas as condutas resultam em um ambiente de trabalho intimidativo, podendo ser

**15**BRASIL. **Lei nº 14.457 de 22 de setembro de 2022**. Institui o Programa *Emprega + Mulheres*; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm). Acesso em: 15 fev. 2023.

**16**CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Selo *emprega mais mulher***. 2022. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/noticias/912135-SELO-EMPREGA-MAIS-MULHER-\(NOVO\)](https://www.camara.leg.br/noticias/912135-SELO-EMPREGA-MAIS-MULHER-(NOVO)). Acesso em: 15 fev. 2022.

**17** Idem.

**18** JUSTIÇA DO TRABALHO. **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?** S.d. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 15 fev. 2022.

representada com a exibição de material pornográfico no âmbito laboral. (JUSTIÇA DO TRABALHO, s.d).<sup>19</sup>

O fenômeno do assédio sexual é muito constante na vida das trabalhadoras. O procurador-geral do Trabalho, José de Lima Ramos, afirmou que as denúncias de assédio sexual no âmbito laboral foram maiores no ano de 2022 do que em 2021. Até junho de 2022, de acordo com o procurador, os relatos que chegaram ao Ministério Público do Trabalho em 2022 já estavam representando 63% de todo o ano de 2021.<sup>20</sup>

Nesse sentido, até junho de 2022 o Ministério Público do Trabalho havia recebido 300 notificações de casos de assédio sexual em empresas e órgãos públicos de todo o país.<sup>21</sup> Dessa maneira, o programa *emprega + mulheres* apresenta como uma de suas medidas a prevenção e o combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no ambiente de trabalho, irá auxiliar na redução da prática do referido assédio e trazer mais segurança no âmbito laboral para todos os trabalhadores.

Diante do exposto, é inquestionável afirmar que o programa *emprega + mulheres* trará muitos benefícios a vida das mulheres trabalhadoras, se forem genitoras, se estiverem em cenário de violência doméstica, se sofrem assédio sexual ou outras formas de violência no ambiente de trabalho.

### **3 OS DESAFIOS ENFRENTADOS NO MUNDO DO TRABALHO PELO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES**

Historicamente, as mulheres precisaram passar por muitos momentos desafiadores no âmbito laboral para conquistar direitos básicos. Mesmo tendo seus direitos trabalhistas assegurados após a revolução industrial, as trabalhadoras ainda possuíam muitos obstáculos para que pudessem realmente terem qualidade de vida e um trabalho que valorizasse seus desempenhos, assim como os dos homens e este processo se deve ao sistema do patriarcado, onde as mulheres eram relegadas a uma segunda posição perante eles, ficando responsáveis somente pela esfera doméstica, não tendo possibilidade e espaço no trabalho.

<sup>19</sup>Idem.

<sup>20</sup> G1. MPT registra, até junho de 2022, 63% do total de denúncias de assédio sexual feitas em todo o ano passado. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2022/07/04/denuncias-de-assedio-sexual-que-chegaram-ao-mpt-ate-junho-sao-63percent-de-todo-o-ano-passado.ghtml>. Acesso em: 15 fev. 2022.

<sup>21</sup> Idem.

Assim, a história das mulheres, aparentemente em boa parte dela, esteve fadada ao domínio hegemônico do patriarcado que preponderou e estabeleceu o controle absoluto das mulheres sobre a gerência do pai ou do marido, o papel feminino reduzia-se tão somente em esposa e genitora para as classes mais nobres e de trabalhos manuais no campo e domésticos para as classes menos abastadas (SILVÉRIO, 2019, p. 46).<sup>22</sup>

O trabalho doméstico que era realizado pelas mulheres no século XIX não era considerado um trabalho de valor econômico, haja vista não ser uma atividade feita em tempo integral e em outro ambiente. (FERREIRA, 2017).<sup>23</sup>

Ao longo de séculos as mulheres foram consideradas incapazes de atuar na esfera produtiva formal, restringindo-se suas atividades ao cuidado da casa e dos filhos. Por uma questão cultural, elas foram adaptadas para se comportarem de forma diferenciada em relação ao homem, o que levou à reprodução da crença de que as mulheres devem permanecer em um lugar de submissão na sociedade e que elas possuem algumas características particulares, como a sensibilidade, a intuição e uma maior habilidade para as relações interpessoais do que teriam os homens (FERREIRA, 2017, p. 12).<sup>24</sup>

A partir do século XIX as mulheres começaram a passar por processo de mudanças por dois marcos históricos: a revolução industrial e o movimento sufragista. A revolução industrial aconteceu originariamente na Europa devido a evolução da manufatura, em virtude de que o trabalho braçal, exercido pelos homens, deu espaço ao maquinário, que era movido pelo carvão e vapor. Ainda, o êxodo rural e o fim da escravidão e servidão, também foram acontecimentos que contribuíram para o aglomeramento nas cidades e, dessa maneira, começou a fomentar a indústria. (SILVÉRIO, 2019).<sup>25</sup>

Indubitavelmente, a revolução industrial contribuiu para o aumento do PIB e do crescimento econômico de vários países capitalistas que já estavam em processo de industrialização. Contudo, a subsistência humana começou a virar refém de explorações trabalhistas onde as jornadas de trabalho ultrapassavam 12, 14 e, em determinados casos, 18 horas. As mulheres e os menores eram explorados em virtude da sua mão de obra barata. (SILVÉRIO, 2019).

22SILVÉRIO, Vinícius Gabriel. **A proteção do trabalho da mulher como direito fundamental**: igualdade de gênero, reconhecimento e emancipação. Editora CRV: Curitiba, 2019.

23FERREIRA, Jéssica Albuquerque. **Relações de gênero no mundo do trabalho**: trajetórias de mulheres chefas e as visões de trabalhadores e trabalhadoras a respeito de chefias femininas. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2017. Disponível em: Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Acesso em: 16 fev. 2022.

24 Idem.

25SILVÉRIO, Vinícius Gabriel. **A proteção do trabalho da mulher como direito fundamental**: igualdade de gênero, reconhecimento e emancipação. Editora CRV: Curitiba, 2019.

É nesta época que as mulheres, movidas pela necessidade financeira, começam a deixar os afazeres domésticos e passam a trabalhar nas fábricas para ajudar na economia do lar. Além de já estarem submetidas a uma dupla jornada, ensejando contínuos trabalhos dentro e fora do lar, ocasionalmente o desgaste físico sendo muito superior aos dos companheiros, indiferentemente da idade, as mulheres que pertenciam às classes mais baixas não tinham outra escolha (SILVÉRIO, 2019, p. 48).<sup>26</sup>

Nesse sentido, mesmo com a entrada das trabalhadoras no mercado de trabalho e as suas presenças necessárias, sofriam muitas violações trabalhistas e trabalhavam em condições desumanas em relação aos homens. Portanto, pode-se afirmar que a precarização à qual elas estavam submetidas é justificada pelas diferenças naturais existentes entre os gêneros. (FERREIRA, 2017).

Diante do exposto, a inserção das mulheres no mundo do trabalho é marcada pelas desigualdades de gênero e, também, pela predominante dominação masculina às quais elas estiveram submetidas há muito tempo, não se limitando ao espaço produtivo, como o reprodutivo. O grande marco dos movimentos sociais com o objetivo da emancipação das mulheres foi nos anos de 1970, quando se intensificou a atividade de grupos feministas. (FERREIRA, 2017).<sup>27</sup>

Mas é somente na Constituição Federal de 1988 que se registram os principais direitos conquistados pelas mulheres, frutos de todas as reivindicações articuladas pelos movimentos feministas, os quais foram de suma importância para as mudanças nas relações de gênero no país. (FERREIRA, 2017).<sup>28</sup>

A Constituição Federal de 1988 assegura como um de seus fundamentos, previsto em seu artigo 1º, inciso III a dignidade da pessoa humana e no inciso IV os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.<sup>29</sup> Ainda, em seu artigo 6º, garante que todos os brasileiros tenham o direito social ao trabalho. Portanto, desde o ano de 1988, é garantido às mulheres e aos homens o direito ao trabalho, aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e, ainda, que haja dignidade enquanto eles estiverem trabalhando.

26Idem.

27FERREIRA, Jéssica Albuquerque. **Relações de gênero no mundo do trabalho**: trajetórias de mulheres chefas e as visões de trabalhadores e trabalhadoras a respeito de chefias femininas. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2017. Disponível em: Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Acesso em: 16 fev. 2022.

28 Idem.

29BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 16 fev. 2023.



Não somente a Constituição de 1988 garantiu às mulheres o direito a um trabalho digno, como o Brasil também foi signatário da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, assegurando que todos os brasileiros tivessem seus direitos humanos respeitados em todas as esferas de suas vidas, incluindo a trabalhista. A mencionada Declaração, além de garantir os direitos humanos de todos, traz em seu artigo 23 que “todos os seres humanos que trabalhem têm direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhes assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e complementada, se necessário, por outros meios de proteção social.” (ONU, 1948).<sup>30</sup>

Melo (2019, p. 154) discorre sobre a importância de cada ser humano e como deve ser respeitado a sua dignidade humana:

Os seres humanos apresentam sua importância tais quais são, e independentemente das características que o invólucro apresente, igualam-se todos na inteireza de sua dignidade, sendo, por isso, todas as pessoas e igualmente, detentores dos direitos mais caros na humanidade, direitos que existem tão só pela razão de apresentarem, embora existam evidentes diferenças, o atributo que mais os iguala: o de serem todos eles seres humanos e de, por isso, terem o direito de serem tratados todos com igual dignidade humana.<sup>31</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 também dedicou um capítulo inteiro a proteção das mulheres no âmbito laboral. Todavia, mesmo assim, as mulheres ainda não tiveram seus direitos plenamente respeitados e efetivos no cotidiano. Apesar do programa emprega + mulheres ser considerado um grande avanço nos direitos das trabalhadoras, é inaceitável que em pleno século XXI, tenham que existir ainda mais dispositivos e leis que assegurem os direitos das mulheres no ambiente de trabalho. As mulheres são detentoras dos direitos humanos e, com isso, deveriam ter seus direitos básicos respeitados na esfera trabalhista há muitos séculos, não necessitando a criação de novas leis para que fossem garantidos.

Por este motivo é que se torna complicada a plena efetivação das medidas propostas pelo programa. Como discutido, a discriminação contra as mulheres no ambiente de trabalho existe há séculos. A mulher em si já é discriminada simplesmente pelo fato de ser mulher, vista como um ser mais frágil e que não abrange tanto potencial como um homem. Portanto, como no ano de 2022 é necessária ser criada a Lei 14.457, instituindo o programa emprega +

30ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: [https://www.iag.usp.br/sites/default/files/onu\\_declaracao\\_universal\\_dos\\_direitos\\_humanos\\_1998.pdf](https://www.iag.usp.br/sites/default/files/onu_declaracao_universal_dos_direitos_humanos_1998.pdf). Acesso em: 16 fev. 2023.

31MELLO, Jólia Lucena da Rocha. **As mulheres e o direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Lumin Juris, 2019.

mulheres, se existe a Constituição Federal de 1988 assegurando a dignidade e o direito ao trabalho às mulheres, sendo genitoras ou não?

Inquestionavelmente a proposta do mencionado programa é muito importante e muito benéfica às mulheres no atual cenário trabalhista. Todavia, será um grande desafio colocá-la em prática, pelo motivo da enraizada discriminação e desigualdade entre os gêneros no ambiente de trabalho. Quando a mulher é uma genitora, o mercado de trabalho para ela fica ainda mais difícil.

De acordo com o estudo Estatísticas de Gênero, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em março de 2021, somente 54,6% das genitoras de 25 a 49 anos que têm crianças de até três anos em casa estão empregadas. O cenário fica ainda mais agravado para a maternidade negra pois representa uma taxa ainda menor, haja vista ser menos da metade das mulheres negras e genitoras que estão no mercado de trabalho (49,7%). (CORREIO BRAZILIENSE, 2021).<sup>32</sup>

Muitas trabalhadoras ficam grávidas após o período da contratação e já trabalhando e não é incomum serem demitidas após o período de estabilidade da licença-maternidade. Segundo um estudo realizado pela Famivita, 21% das trabalhadoras brasileiras já foram demitidas logo após voltarem da licença-maternidade. De acordo com o estudo, as mulheres que menos foram demitidas, após o período da licença, tinham entre 35 e 39 anos, sendo 84% das entrevistadas. (JORNAL CONTÁBIL, 2022).<sup>33</sup>

A desigualdade salarial também é um fenômeno muito constante na vida das mulheres trabalhadoras, mesmo tendo um currículo e experiências profissionais semelhantes as dos homens. De acordo com o levantamento da consultoria IDados, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE), as mulheres ganham aproximadamente 20% menos do que os homens no Brasil. A consultoria concluiu que a diferença salarial entre os gêneros ainda é elevada mesmo quando comparada a trabalhadores de concomitante perfil de escolaridade e idade e na mesma categoria de ocupação. (G1, 2022).<sup>34</sup>

32CORREIO BRAZILIENSE. Mercado de trabalho ainda é rígido com mulheres que são mães. 2021. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4923276-mercado-de-trabalho-ainda-e-rigido-com-mulheres-que-sao-maes.html>. Acesso em: 16 fev. 2022.

33JORNAL CONTÁBIL. 21% das mulheres foram demitidas após retornarem da licença-maternidade. 2022. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/21-das-mulheres-foram-demitidas-apos-retornarem-da-licenca-maternidade/>. Acesso em: 16 fev. 2022.

34G1. Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 14 fev. 2022.

Por mais que tenha existido muitos avanços legislativos no tocante aos direitos trabalhistas das mulheres, elas ainda são vistas como as mulheres da sociedade do patriarcado: necessárias somente para as atividades domésticas e não remuneradas. Seus direitos não são na maioria dos casos respeitados e devidamente efetivos. A proposta da Lei 14.457 de 2022 é necessária e de crucial importância para que as trabalhadoras possam realmente ter seus direitos garantidos no âmbito laboral. Contudo, os dados e estatísticas apontados mostram que será um grande desafio as medidas do programa *emprega + mulheres* serem realmente implementadas e cumpridas.

Se estas medidas do referido programa forem efetivadas nas vidas das mulheres trabalhadoras, a dignidade da pessoa humana, prevista como um dos fundamentos da Constituição Federal, será contemplada para cada trabalhadora, sendo genitora ou vítima de violência doméstica, que não teve seus direitos trabalhistas garantidos após todos esses anos.

#### **4 CONCLUSÃO**

O mundo do trabalho, em nenhum momento da história, foi considerado de fácil acesso e, principalmente, justo com as mulheres. Começando pela inserção das mulheres, onde precisaram passar por momentos de muita desumanidade e precariedade, enquanto os homens tinham muitas vantagens e benefícios. A era do patriarcado deixou vestígios na vida das mulheres que percorrem até os tempos atuais, pelo motivo de que a atividade doméstica ainda é vista somente como uma tarefa da mulher e, também, que é a única que ela sabe realizar com sucesso, em virtude de que dados e estatísticas comprovam que existe desigualdade salarial entre os gêneros, mesmo eles ocupando concomitante cargo e função.

Nesse sentido, mesmo com muitas evoluções legislativas no tocante aos direitos trabalhistas das mulheres, elas ainda precisaram enfrentar muitos desafios no âmbito laboral. A Lei 14.457 de 2022 que institui o programa *emprega + mulheres*, é um dispositivo legal que foi criado para mudar a injusta realidade das mulheres trabalhadoras. O referido programa tem como objetivo instituir medidas que auxiliam as mulheres na esfera trabalhista, principalmente as que são genitoras e que se encontram em cenário de violência doméstica. Inquestionavelmente, o objetivo da mencionada lei é nobre e fará muita diferença na vida das trabalhadoras, pois irá garantir muitos de seus direitos que ainda não foram concretizados e suas dignidades serão, finalmente, respeitadas no âmbito laboral.

Diante do exposto, pode-se concluir que a Lei 14.457 de 2022 possui todo o potencial para modificar os direitos trabalhistas das mulheres. É indubitável que não será uma tarefa

considerada fácil, pelo motivo de que ainda em pleno século XXI as trabalhadoras não possuem seus direitos efetivados no ambiente de trabalho, mesmo com a Constituição Federal de 1988 assegurando que todos devam ter suas dignidades respeitadas em todas as áreas de suas vidas e, também, seus direitos humanos. Nesse sentido, o programa emprega + mulheres irá enfrentar muitos desafios para que o propósito dele seja realmente efetivado, ou seja, garantir que as mulheres tenham seus direitos respeitados e protegidos no mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Dependência econômica torna mulher vulnerável à violência doméstica. 2022. Disponível em: <https://ww4.al.rs.gov.br/noticia/327087-0>. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 16 fev. 2023.

BRASIL. Entra em vigor lei que cria o programa emprega + mulheres. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/09/entra-em-vigor-lei-que-cria-o-programa-emprega-mulheres>. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.457 de 22 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm). Acesso em: 15 fev. 2023.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Selo emprega mais mulher. 2022. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/noticias/912135-SELO-EMPREGA-MAIS-MULHER-\(NOVO\)](https://www.camara.leg.br/noticias/912135-SELO-EMPREGA-MAIS-MULHER-(NOVO)). Acesso em: 15 fev. 2022.

CORREIO BRAZILIENSE. Mercado de trabalho ainda é rígido com mulheres que são mães. 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4923276-mercado-de-trabalho-ainda-e-rigido-com-mulheres-que-sao-maes.html>. Acesso em: 16 fev. 2022.

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES. Mês da amamentação traz a importância sobre o aleitamento materno. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/comunicacao/noticias/mes-da-amamentacao-traz-a-importancia-sobre-o-aleitamento-materno#:~:text=No%20Brasil%2C%20al%C3%A9m%20da%20exclusividade,o%20sistema%20imunol%C3%B3gico%20se%20desenvolve>. Acesso em: 14 fev. 2023.

FERREIRA, Jéssica Albuquerque. **Relações de gênero no mundo do trabalho**: trajetórias de mulheres chefas e as visões de trabalhadores e trabalhadoras a respeito de chefias femininas.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2017. Disponível em: Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Acesso em: 16 fev. 2022.

G1. MPT registra, até junho de 2022, 63% do total de denúncias de assédio sexual feitas em todo o ano passado. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2022/07/04/denuncias-de-assedio-sexual-que-chegaram-ao-mpt-ate-junho-sao-63percent-de-todo-o-ano-passado.ghtml>. Acesso em: 15 fev. 2022.

G1. Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 14 fev. 2022.

JORNAL CONTÁBIL. 21% das mulheres foram demitidas após retornarem da licença-maternidade. 2022. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/21-das-mulheres-foram-demitidas-apos-retornarem-da-licenca-maternidade/>. Acesso em: 16 fev. 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? S.d. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 15 fev. 2022.

MELLO, Jólia Lucena da Rocha. As mulheres e o direito do trabalho. Rio de Janeiro: Lumin Juris, 2019.

SEBRAE. Programa emprega + mulheres. S.d. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ac/noticias/programa-emprega-mulheres,7201e0cbe83c3810VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 16 fev. 2022.

SENADO NOTÍCIAS. Regras para facilitar contratação de mulheres viram lei. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/09/22/regras-para-facilitar-contratacao-de-mulheres-viram-lei>. Acesso em: 14 fev. 2023.

SIENGE. O que é o programa emprega + mulheres. 2023. Disponível em: <https://www.sienge.com.br/blog/programa-emprega-mulheres/#:~:text=A%20lei%20que%20instituiu%20o,flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20regime%20de%20trabalho>. Acesso em: 14 fev. 2023.

SILVÉRIO, Vinícius Gabriel. **A proteção do trabalho da mulher como direito fundamental**: igualdade de gênero, reconhecimento e emancipação. Editora CRV: Curitiba, 2019.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: [https://www.iag.usp.br/sites/default/files/onu\\_declaracao\\_universal\\_dos\\_direitos\\_humanos\\_1998.pdf](https://www.iag.usp.br/sites/default/files/onu_declaracao_universal_dos_direitos_humanos_1998.pdf). Acesso em: 16 fev. 2023.

## ALIMENTAÇÃO NO CONTEXTO DA SUSTENTABILIDADE E A SOCIEDADE 5.0

### *FOOD IN THE CONTEXT OF SUSTAINABILITY AND SOCIETY 5.0*

Gabrielle Jacobi Kölling,<sup>1</sup>  
Gernardes Silva Andrade<sup>2</sup>  
Mayara Rody Peixoto<sup>3</sup>

Data de submissão: 10/06/2022

Data de aprovação: 17/06/2023

**RESUMO:** O presente artigo tem o fito refletir como as inovações tecnológicas impactaram o agronegócio frente à disruptiva evolução da Indústria 4.0. Sob este prisma, tem-se que a Economia Digital é a tônica do novo modelo de reprodução do capital contemporaneamente. Contudo, em que pese os avanços trazidos pela nova modalidade, a implementação do referido modelo deverá atender-se aos pilares do empreendedorismo sustentável, sob os pilares ESG, quais sejam: da governança, da responsabilidade social e sustentabilidade, sob pena de acarretar maior abismo e desigualdade econômica, social e cultural. Certos desta incongruência, necessárias se tornam ainda, políticas públicas mais efetivas, a fim de tornar o *compliance* ambiental uma obrigatoriedade na relação público-privada e prática comum no mercado empresarial. Pretende-se, também, na parte final deste trabalho, gerar algumas provocações, considerando os vários desafios vindouros a serem vivenciados pelos produtores rurais e comunidades locais diante a possível integração à Economia Digital.

**PALAVRAS-CHAVE:** ESG; Sustentabilidade; Economia digital; TIC's; Agronegócio.

**SUMÁRIO:** 1. INTRODUÇÃO. 2. A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DO AGRONEGÓCIO E A SOCIEDADE MODERNA. 3. O EMPREENDEDORISMO ESG COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DA ECONOMIA DIGITAL SUSTENTÁVEL. 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

**ABSTRACT:** This article aims to reflect how technological innovations impacted agribusiness in the face of the disruptive evolution of Industry 4.0. From this perspective, the Digital Economy is the keynote of the new model of contemporary capital reproduction. However, despite the advances brought by the new modality, the implementation of this model should

---

1 Pós-doutora pela Universidade do Distrito Federal (UDF - foi bolsista da Fundação de Amparo à Pesquisa do Distrito Federal). Doutora em Direito Público. Mestre em Direito Público. Especialista em Direito Sanitário. Bacharel em Direito. Pesquisadora do Direito nas áreas: Teoria dos Sistemas Sociais; Direito Constitucional, Regulatório, Direito Digital, Sanitário e Ambiental. Professora do Mestrado "Direito das Relações Sociais e Trabalhistas" do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF, linha de pesquisa "Direitos Humanos Sociais, Seguridade Social e Meio Ambiente do Trabalho". Líder do Grupo de Pesquisa do CNPq "Direito Digital, Mercado e Regulação" e do grupo - Mercado, regulação e segurança humana no contexto da saúde e do meio ambiente. Avaliadora do INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.

2 Mestre em Direito, Mercado, Compliance e Segurança Humana (Faculdade CERS). Especialista em Gestão Pública (IFPE). Especialista em Direito Civil e Processual Civil (UNIFACOL). Graduado em Direito (ASCES-UNITA). Agente de Desenvolvimento no Território Agreste Setentrional-PE (Plano de Ação Territorial da Agroecologia, PRODETER/Banco do Nordeste do Brasil S. A.).

3 Advogada.

pay attention to the pillars of sustainable entrepreneurship, under the ESG pillars, namely: governance, social responsibility and sustainability, otherwise it will lead to a greater abyss and economic, social and cultural inequality. Certain of this incongruity, more effective public policies are needed in order to make environmental compliance mandatory in the public-private relationship and a common practice in the business market. It is also intended, in the final part of this work, to generate some provocations, considering the various upcoming challenges to be experienced by rural producers and local communities in the face of possible integration into the Digital Economy.

**KEYWORDS:** ESG; Sustentability; Digital economy; ITC's; Agribusiness.

**SUMMARY:** 1. INTRODUCTION. 2. THE AGRIBUSINESS TECHNOLOGICAL REVOLUTION AND MODERN SOCIETY. 3. ESG ENTREPRENEURSHIP AS A INSTRUMENT TO PROMOTE THE SUSTAINABLE DIGITAL ECONOMY. 4. FINAL CONSIDERATIONS

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente, verifica-se a consolidação de uma nova dinâmica na circulação de riqueza global, impulsionada pelo desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação (TIC's), denominada Economia Digital. Sob esta ótica, analisam-se as alterações no decurso do tempo e seus reflexos dentro do agronegócio.

Em que pese à celeridade de mutabilidade presente na sociedade atual, os avanços tecnológicos e especialmente, o uso de inteligência artificial se mostram existentes desde meados de 1950, quando da Segunda Revolução Industrial. Naquela realidade, as inovações eram pautadas, em avanços voltados à mecânica e à elétrica.

Não obstante, um dos grandes precursores da época, Turing<sup>4</sup> já suscitava a capacidade das máquinas de pensar, criando-se alternativamente, o “Teste de Turing”, onde as máquinas eram configuradas a reproduzir padrões realizados por humanos.

Seguindo o processo evolutivo, intensificado pelo processo da globalização, alcançou-se uma revolução técnico-científica, pautada na automação dos processos produtivos e avanços científicos, reconhecida como Terceira Revolução Industrial.

Sob este cenário, verificou-se que embora o avanço do conhecimento e a informação se tornaram o combustível da Era Digital, referido avanço não representou congruência com a Revolução Verde, ao revés, evidenciou antagonismos que afastam a sociedade de um desenvolvimento sustentável.

---

4 TURING, 1950. *Computing Machine and Intelligence*. Disponível em <https://doi.org/10.193/mind/LIX.236.433>. Acesso em 13 jun. 2021.

Sendo assim, o objetivo do artigo é analisar o desenvolvimento do agronegócio na atualidade, transformado pelas inovações tecnológicas, contextualizando para isso, a evolução do cenário produtivo mundial, frente às inovações tecnológicas. No decorrer deste trabalho, identificar-se-á as principais tecnologias implementadas na sociedade, especialmente no agronegócio e os impactos econômicos, sociais e culturais acarretados por elas. Neste sentido, interessa a este debate a conceituação do Empreendedorismo sustentável, baseado nos pilares “ESG” e sua adoção como equilíbrio aos interesses econômicos, sociais e ambientais da sociedade e como instrumento de mitigação de riscos e eliminações dos impactos acarretados.

Considerando o tema proposto, o artigo será dividido em três partes para fins de desenvolvimento do tema. Na primeira, far-se-á comentários à evolução tecnológica do Agronegócio e sua estruturação em rede, abordando-se para isso, a Revolução Verde e seu modelo de agricultura industrial que se encontra em vigor desde o final da década de 1960, por estar amplamente focado na lucratividade a ponto de preterir questões sociais e ambientais, ainda como analisará a formatação da sociedade em rede e sua dinâmica favorável à inovação que refletirá na atual Era 5.0.

Neste desiderato, insurge na segunda parte do presente trabalho a reflexões das atuais tecnologias implementadas no Agronegócio e seus impactos na sociedade, especialmente, sobre sujeitos vulneráveis apartados desta nova revolução.

Por fim, observará a temática da Economia Digital sustentável, momento no qual serão analisados conceitos como o empreendedorismo sustentável. Além do mais, pela ótica ventilada, partem reflexões perante a possibilidade do desenvolvimento do empreendedorismo pautado nos pilares da governança, da sustentabilidade e da responsabilidade social como meio de se atingir o equilíbrio para um desenvolvimento sustentável em era de Economia Digital.

Quanto à metodologia, utilizar-se-á o método dialético. No que tange às técnicas de pesquisa terá abordagem qualitativa e objetivo analítico-descritivo. Dentre os procedimentos, pode-se elucidar que a revisão bibliográfica será primordial à análise de materiais já publicados acerca do tema, composto, mormente, de artigos de periódicos, de livros e de sítios eletrônicos (nacionais e internacionais). A análise documental será relevante para os itens que não obtiveram tratamento analítico. As fontes documentais podem ser documentos depositados em arquivos de órgãos públicos e instituições privadas (associações científicas), regulamentos, ofícios, boletins e outros congêneres.

## **2. A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DO AGRONEGÓCIO E A SOCIEDADE MODERNA**



O capitalismo se consolidou mundialmente, como uma nova base econômica, a partir das transformações no sistema produtivo e refletidas nas relações de trabalho, acarretadas por uma série de Revoluções.

Assim, apresenta-se quatro momentos de rupturas nos modelos tradicionais que impactaram significativamente a produção e o comportamento da sociedade face às alterações perpetradas. A Primeira Revolução Industrial, ocorrida no início do século XVIII, restou impactada pela invenção do motor a vapor, que facilitou significativamente o desempenho das tarefas manuais, como a própria lida no campo.

Por sua vez, a Segunda Revolução Industrial, do século XIX restou-se “marcada pelo conceito de produção em massa com estudos de tempos das atividades de trabalho e tecnologias de mecanização substituindo a energia à vapor (sic) pela química e eletricidade aumentando o desempenho das indústrias”.<sup>5</sup>

No que tange à Terceira Revolução Industrial, iniciada no final da década de 1960, esta foi representada pela automação dos processos produtivos, também ainda como os avanços científicos, a exemplo de computação e eletrônica, que tornou a época reconhecida como uma revolução técnico-científica. O referido período também foi de destaque para os avanços em robótica, telecomunicações, nanotecnologia, química fina e transportes.<sup>6</sup> Ainda é neste estágio que se percebe a face financeira do capitalismo e se desencadeia o fenômeno da globalização.

Com a celeridade das transformações e avanços tecnológicos, a sociedade passou a se organizar sob uma nova perspectiva: a sociedade em rede. Este modelo de organização visualizado na transição para o terceiro milênio, passa a retratar uma nova era, que conforme explica Manuel Castells é uma era caracterizada por diversos “nós”, onde cada nó representa a congruência de informações, objetivos, negócios dentro do seu ecossistema.

A somatória dos referidos nós refletem na formação de redes, estas, dinâmicas, livres e flexíveis, com ampla capacidade de expansão e transformação, à medida que as inovações surgem e a sociedade de modifica, não abalando seu equilíbrio. Ademais, para Castells:

---

5 SANTOS, J. P. dos; ANDRADE, A. A. de; FACÓ, J. F. B.; DOS SANTOS, E. B.; THIMÓTEO, A. C. de A. Industry 4.0 - Efforts to adjust man the Revolution 4.0. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 9, n. 4, e125942949, 2020. p. 03. DOI: 10.33448/rsd-v9i4.2949. Disponível em: <https://www.rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2949>. Acesso em: 05 dec. 2021.

6 ROCHA, B. A. B.; LIMA, F. R. S.; WALDMAN, R. L. Mudanças no papel do indivíduo pós revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, v. 14, n. 1, jan./jul. 2020, p. 298 – 318. ISSN 2238-944X. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/202/262>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

Redes são instrumentos apropriados para economia capitalista baseada na inovação, na globalização e concentração descentralizada; para o trabalho, trabalhadores e empresas para a flexibilidade e adaptabilidade; para uma cultura de desconstrução e reconstrução contínuas; para uma política destinada ao processamento instantâneo de novos valores e humores públicos; e para uma organização social que vise a suplantação do espaço e invalidação do tempo<sup>7</sup>.

Sob este prisma, reconhece-se a liberdade de adaptabilidade e mutabilidade da sociedade em redes, comungando com o conceito da dinâmica não-linear<sup>8</sup> da Teoria da Complexidade<sup>9</sup>, uma vez que evolui em direção a formatação de uma rede de acessos múltiplos e com as novas TIC's "se tornaram um dos fenômenos sociais mais proeminentes de nossa era".<sup>10</sup> Além do que, o novo paradigma é permeado por características próprias quais sejam: i) a informação é matéria-prima; ii) penetrabilidade das novas TIC's; iii) lógica concomitantemente estruturada e flexível; iv) flexibilidade dos processos e das organizações; v) progressiva convergência de determinadas tecnologias para um sistema bastante integrado.<sup>11</sup>

Ante a complexidade do tema, Castells na obra *A era da informação: economia, sociedade e cultura: a sociedade em rede* prefere por não dispor de respostas pré-fixadas e enclausuradas, ao revés, adota o caminho da instigação e reflexão, no qual, se estabelece a tecnologia como ponto de partida, deixando o caminho para ser delimitado posteriormente, a partir de observações futuras.

Seguindo esta trilha evolutiva, desencadeia-se a Quarta Revolução Industrial, que desde

---

7 CASTELLS, Manuel. *A era da informação: economia, sociedade e cultura: a sociedade em rede*. 6. ed. v. 1. 12 reimp. São Paulo: Paz e Terra, 2009. p. 566.

8 "A dinâmica não linear, então, representa uma abordagem qualitativa, e não quantitativa, da complexidade, e desse modo, incorpora a mudança de perspectiva que é característica do pensamento sistêmico – de objetos para relações, de medição para mapeamento de quantidade para qualidade", cf. CAPRA, F.; LUISI, P. L. *A visão sistêmica da vida: uma concepção unificada e suas implicações filosóficas, políticas, sociais e econômicas*. Trad. Mayara Teruya Eichemberg; Newton Roberval Eichemberg. 1. ed. 3. reimp. São Paulo: Cultrix, 2014. p. 135.

9 "A teoria da complexidade constitui um avanço teórico-metodológico que permitiu a operacionalização empírica de uma proposta racional precursora, a teoria dos sistemas, interpretando os seus princípios para permitir a descrição, análise e criação através da modelagem complexa de instrumentos interpretativos mais abrangentes. Nesse contexto, é possível considerar que a proposição do pensamento complexo, enquanto postura epistemológica, é o racionalismo aplicado em ação", cf. CARVALHO, R. C.; FÁVERO, A. A. A teoria da complexidade como referência epistemológica para a pesquisa em política educacional: (re)conhecendo seus princípios e características. *Revista de estudo teóricos y epistemológicos e política educativa*. v. 5, n. 2, p. 1-19, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5212/retepe.v.5.15096.008>. Disponível em: <https://revistas.apps.uepg.br/index.php/retepe/article/view/15096>. Acesso em: 13 dez. 2020, p. 4-5.

10 CAPRA, F. Vivendo Redes. In: DUARTE, F.; QUANDT, C.; SOUZA, Q. *O tempo das redes*. São Paulo: Editora Perspectiva, 2008, p. 18.

11 CASTELLS, Manuel. *A era da informação: economia, sociedade e cultura: a sociedade em rede*. 6. ed. v. 1. 12 reimp. São Paulo: Paz e Terra, 2009. p. 108-109.

2011, passou a ser reconhecida como Economia Digital, ou Indústria 5.0<sup>12</sup> em alusão a um novo escopo de reprodução do capital que não se restringe às inovações tecnológicas ligadas apenas a maior eficiência de máquinas e sistemas.

A Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 5.0, ou ainda Economia Digital, caracteriza-se como um agrupamento de tecnologias que consentem a fusão do mundo físico, digital e biológico, que imprimirá impacto exponencial e de maior profundidade.<sup>13</sup> Para Schwab<sup>14</sup>, há três razões que a diferenciam da revolução anterior, quais sejam: *velocidade* (ritmo exponencial e não-linear); *amplitude e profundidade* (“a revolução não está mudando *o que* e *o como* fazemos as coisas, mas também *quem* somos”); *impacto sistêmico* (transformação de sistemas inteiros).

Ademais, a principologia da Quarta Revolução é pautada em sistemas ciber-físicos<sup>15</sup>, internet e tecnologias objetivando-se o futuro, ainda como em sistemas inteligentes com protótipos aprimorados de interação entre o humano e computador (IHC). “Tem por objetivo lidar com necessidades personalizadas e desafios globais para ganhar força competitiva, levando em consideração a crescente globalização dos mercados”.<sup>16</sup>

Na mesma diapasão e trazendo à baila novas perspectivas acerca de outros atributos relacionados a esta nova era, Cóbe *et al.* aduzem que:

A Quarta Revolução Industrial caracteriza-se principalmente pela onipresença e mobilidade da internet, pelo uso de sensores cada vez menores e mais potentes e pela inteligência artificial. Essa tecnologia ainda que não sejam exatamente novas, tornam-se cada vez mais sofisticadas e integradas. Outra característica importante é a velocidade com que as tecnologias

---

12 “A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos. Nessa revolução, as tecnologias emergentes e as inovações generalizadas são difundidas muito mais rápida e amplamente do que nas anteriores, as quais continuam a desdobrar-se em algumas partes do mundo”, cf. SCHWAB, K. *A Quarta Revolução Industrial*. 1 ed. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 19-20.

13 BRASIL. Ministério da Indústria Comércio e Serviços. *Agenda brasileira para a indústria 4.0*. Disponível em: <<http://www.industria40.gov.br/>>. Acesso em: 05 dez. 2021.

14 SCHWAB, K. *A Quarta Revolução Industrial*. 1 ed. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 15-16, grifos do autor.

15 Sistemas ciber-físicos sintetizam a fusão entre o mundo físico e digital. Dentro desse conceito, todo o objeto físico (seja uma máquina ou uma linha de produção) (sic) e os processos físicos que ocorrem, em função desse objeto, são digitalizados. Ou seja, todos os objetos e processos na fábrica tem um irmão gêmeo digital (INDÚSTRIA 4.0, [s. p.]).

16 ABREU, P. H. C. PERSPECTIVAS PARA A GESTÃO DO CONHECIMENTO NO CONTEXTO DA INDÚSTRIA 4.0. *South American Development Society Journal*, [S.l.], v. 4, n. 10, p. 126 - 145, mar. 2018. ISSN 2446-5763. Disponível em: <<http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/125>>. Acesso em: 19 dez. 2021. doi: <http://dx.doi.org/10.24325/issn.2446-5763.v4i10p126-145>. p. 135.

emergentes se difundem<sup>17</sup>.

Os reflexos e impactos da Quarta Revolução Industrial pode ser mensurado, ante a celeridade do surgimento de inovações, até então desconhecidos e nunca empreendidos, desenvolvidos a partir da implementação de TIC's, na ampliação dos procedimentos de digitalização e integração dos sistemas de gestão e produção organizacional. Tudo isto, através de sistemas ciber-físicos, os quais se valem das TIC's no monitoramento e controle dos processos.

Referido aprimoramento se deu, especialmente, a partir da introdução de *inteligência artificial*<sup>18</sup> (IA), de equipamentos de *impressão em 3D*<sup>19</sup>, de artifícios relacionados a *internet das coisas*<sup>20</sup> (IoT), da nanotecnologia, da biotecnologia, do iminente avanço da *biologia sintética*<sup>21</sup> (SynBio<sup>22</sup>), dentre várias inovações (SCHWAB, 2016).

Na atualidade, dentro do contexto do agronegócio, percebemos que a Quarta Revolução Industrial representou um aumento significativo da produtividade e da qualidade dos produtos produzidos, uma vez que as tecnologias criadas e integradas, permitem a integração de

---

17 CÔBE, R. M. O.; NONATO, L. G.; NOVAES, S. F.; ZIEBARTH, J. A. Rumo a uma política de Estado para inteligência artificial. *Revista USP, [S. l.]*, n. 124, p. 37-48, 2020. DOI: 10.11606/issn.2316-9036.v0i124p37-48. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/167914>. Acesso em: 20 dez. 2021. p. 42.

18 “A IA atualmente compreende diferentes áreas que incluem aprendizado de máquina, visão computacional, processamento de linguagem natural reconhecimento de padrões de imagens, robótica, entre outras. Os avanços recentes em IA tem viabilizado a criação e o aperfeiçoamento de aplicações que vão desde veículos autônomos, diagnóstico médico, assistência física a deficientes e idosos, à segurança pública, e indústria de entretenimento”, cf. *Ibid*, p. 39).

19 “A impressão em 3D, ou fabricação aditiva, consiste na criação de um objeto físico por impressão, camada sobre camada, de um modelo ou desenho digital em 3D [...] em certo momento [...] a impressora será capaz de fazer aquilo que, anteriormente, somente seria possível por meio de uma fábrica completa”, cf. SCHWAB, K. *A Quarta Revolução Industrial*. 1 ed. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 152.

20 “A Internet das Coisas é um termo abrangente para uma ampla gama de tecnologias e serviços subjacentes que, por sua vez, fazem parte de um ecossistema mais amplo. A interconexão de dispositivos físicos com possibilidades de detecção e comunicação (por meio de sensores e atuadores), não é um conceito novo, no entanto, no que cerne à Internet das Coisas, os endpoints físicos estão conectados através de endereços de IP exclusivos pelos quais dados podem ser reunidos e comunicados”, cf. CARRION, P.; QUARESMA, M. J. A. Internet das coisas (IoT): definições e aplicabilidade aos usuários finais. *Human Factors in Design – Edição Especial – P&D Design 2018, [S. l.]*, v. 8, n. 15 (2019), p. 49-66, mar. 2019. DOI: <https://doi.org/10.5965/2316796308152019049>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/167914>. Acesso em: 20 dez. 2021. p. 55.

21 “O próximo passo é biologia sintética. Ela oferecerá a capacidade de criar organismos personalizados, escrevendo o DNA deles. Deixando de lado as profundas questões éticas que isso levanta, essas mudanças não só causarão um impacto profundo e imediato na medicina, mas também na agricultura e na produção de biocombustíveis” cf. SCHWAB, K. *A Quarta Revolução Industrial*. 1 ed. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 32.

22 “É a convergência de novos desenvolvimentos tecnológicos nas áreas de química, biologia, ciência da computação e engenharia, permitindo o projeto e construção de novas partes biológicas tais como enzimas, células, circuitos genéticos e redesenho de sistemas biológicos existentes” cf. BRASIL. Ministério da Indústria Comércio e Serviços. *Agenda brasileira para a indústria 4.0*. Disponível em: <<http://www.industria40.gov.br/>>. Acesso em: 05 dez. 2021. [s. p.].

máquinas, sistemas e pessoas, facilitando a gestão, o monitoramento, a mitigação de riscos e falhas, refletindo diretamente nos resultados empresariais.

No *mindset* norteador da condução do agronegócio, o que se objetiva é a obtenção e majoração do lucro, ora elevando-se a produção, ora otimizando-se a produtividade, o que desencadeou uma nova concepção de exploração agropecuária: as *commodities*<sup>23</sup>. Estas têm natureza jurídica de valor mobiliário e são transacionadas no mercado financeiro. Minério de ferro, alumínio, fumo, soja, café, cacau, carne bovina, açúcar, suco de laranja, algodão, entre outras, compõem a lista de matérias-primas mais comercializadas no mercado futuro.

Contudo, as práticas mecanizadas e intensivas ainda não se preocupam em dialogar com a sustentabilidade, pois seus preceitos fundam-se, antes de tudo, no aspecto econômico<sup>24</sup>. Sob este cenário, temas como agroecologia, agricultura familiar, manejo sustentável, integração da comunidade local às práticas econômicas são ignoradas ou tratadas de forma superficial em detrimento do lucro por si só e quase sempre à qualquer custo.

Diante desta drástica mudança de paradigma, necessário se faz refletir sobre os impactos futuros destas tecnologias no agronegócio, a despeito das implicações que pode causar à humanidade em seus diversos modos de organização (economia, sociedade, relações internas e internacionais, negócios e contatos interpessoais).

---

23 “*Commodity* é um termo próprio da área econômica, mas de fundamental importância na compreensão da preferência das nações mundiais por esses produtos que influenciam no preço dos alimentos e até mesmo no direcionamento da elaboração de políticas públicas. [...] Em linguagem mais popular, são matérias-primas os produtos brutos, que não sofrem, ou é baixíssimo, o processo de transformação; não possuem valor agregado e podem ser comercializadas em qualquer país. [...] A agropecuária extensiva também é uma atividade predatória na região, pois requer grandes quantidades de grãos para a alimentação dos animais, extensas áreas de terras cultiváveis e elevado consumo de energia e água. Há ainda o problema referente à flutuação do mercado, porque, quanto maior a dependência das *commodities* ao mercado especulativo, maior o risco entre o caminho entre produtor e o consumidor; mais, quanto maior a maximização dos lucros das *commodities*, dentre algumas consequências agravantes, tem-se a desvalorização do salário médio do trabalhador e uma pressão desmedida aos produtores agrícolas, que não os permitem questionar o preço das cultivares, acarretando assim a imposição de valores irrisórios aos produtos, especialmente aos alimentos básicos. Além disso, contribui para o efeito estufa, pois é um dos setores de maior emissão de gases, contribui para o processo de desertificação do solo, da perda da biodiversidade e da poluição hídrica”, cf. ZUIN, Aparecida Luzia Alzira; AMARAL, Jorge Luiz de Moura Gurgel do. Direito alimentar e risco na sociedade moderna: a Amazônia e o agronegócio. *Rev. Direito Práx.*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 417-442, Mar. 2018. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2179-89662018000100417&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2179-89662018000100417&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em 15 jan. 2022. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2018/32713>. p. 430-431.

24 “As técnicas agrícolas tidas como as mais *modernas* e *avançadas* são, portanto, aquelas que permitem um aumento nos lucros, mesmo que os danos ambientais (e humanos) sejam imensos, quiçá irreversíveis. Caso mais grave ainda é o dos Organismos Geneticamente Modificados-OGM, que são objeto de grande controvérsia no meio científico [...] Outro resultado nada inesperado de tanto *progresso* é que o Brasil tornou-se o maior consumidor mundial de agrotóxicos (aos quais as variedades transgênicas são resistentes)”, cf. GUHUR, D. M. P. Questão ambiental e agroecologia: notas para uma abordagem materialista dialética. In: NOVAES, H. T.; MAZIN, D.; SANTOS, L. (Org.). *Questão agrária, cooperação e agroecologia E.BR.* v. 1, 3. ed. Marília: Lutas Anticapital, 2019. p. 266-267.

### 3. O EMPREENDEDORISMO ESG COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DA ECONOMIA DIGITAL SUSTENTÁVEL

Quando se aprofunda no conceito de empreendedorismo sustentável, mister se faz a conceituação e identificação do desenvolvimento sustentável. No caso em tela, ainda se torna indispensável o recorte dentro da economia rural, pautada no agronegócio. O termo desenvolvimento sustentável ganhou notoriedade a partir da segunda metade do século XX, quando o termo foi utilizado nas conferências da Organização das Nações Unidas (ONU) a partir de 1972, tendo a terminologia sido reafirmada nas conferências subsequentes, em 1992, 1997 e 2002.<sup>25</sup>

Nesse desiderato, conceitua-se como desenvolvimento sustentável como “aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem a suas próprias necessidades”.<sup>26</sup>

Em que pese ainda atual, referida conceituação ganhou maior abrangência e escopo, saindo da vertente macroeconômica, passando a abranger também, níveis individuais e microeconômicos tanto no que tange a entidades governamentais quanto ao setor privado. Contudo, somente ganhou maior notoriedade e aplicabilidade prática, com a criação do termo *Triple BottomLine (TBL)* por John Elkington, que ficou mundialmente reconhecido como o tripé da sustentabilidade. A partir de então, as empresas passaram a desenvolver seus projetos e executá-los subsidiados pelo pilar econômico (*profit*), o pilar ambiental (*planet*) e o pilar social (*people*).<sup>27</sup>

Assim, surge o conceito de empreendedorismo sustentável. Abrahamsson<sup>28</sup> e Choi e Gray<sup>29</sup> definem o empreendedorismo sustentável como uma forma de negócio que almeja o

---

25 NOBRE, F. S; ORSIOLLI, T. A. E. *Empreendedorismo Sustentável e Stakeholders Fornecedores*: criação de valores para o desenvolvimento sustentável. Revista de Administração Contemporânea (online). v. 20, n. 4, p. 502-523, 2016. ISSN 1982-7849. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2016150031>. Acesso em 20 jun. 2021.

26 WCED - World Commission on Environment and Development. *Our Common Future*. Oxford: Oxford University Press, 1987.

27 ELKINGTON, J. (2004). Enter the triple bottomline. In A. Henriques & J. Richardson (Orgs.), *The triple bottomline, does it all add up?* (pp. 1-16). London: Earthscan.

28 ABRAHAMSSON, A. *Researching sustainability – conditions, concepts, approaches, arenas and questions*. Proceedings of the International Sustainable Development Research Conference, Västerås, Sweden, 13 jun. 2007.

29 CHOI D. Y; GRAY, E. R. *The venture development processes of “sustainable” entrepreneurs*. *Management Research News*, 31(8), 558-569. DOI: 10.1108/01409170810892127. Disponível em <https://doi.org/10.1108/0140917081089212>. Acesso em 20 jun. 2021.

lucro, e conduz seus objetivos em direção à sustentabilidade ao integrar as dimensões econômica, social e ambiental.

Atualmente, referido conceito foi reformulado, contudo com a mesma essência retratada por Elkington em seu tripé de sustentabilidade. O conceito atual, conforme descrito no estudo da evolução do ESG no Brasil, realizado pelo Pacto Global Brasil, surgiu a partir de uma indagação do secretário-geral da ONU Kofi Annan a líderes empresariais, de forma a instigá-los a integração das suas ações empresariais a fatores ambientais, sociais e de governança.<sup>30</sup> A partir de então, instituições públicas e privadas passaram a aderir ao modelo proposto e incentivar a migração das práticas empresariais ao encontro do novo conceito proposto.

Contudo, em razão da destruição ambiental mundial, os desastres naturais se intensificaram, tornando o que poderia se tornar mais um conceito obsoleto numa necessidade iminente do mundo globalizado. Consoante a este movimento, a sociedade como um todo, sejam investidores, clientes, consumidores passaram a exigir das empresas, práticas mais sustentáveis e que abarcasse os princípios inseridos na terminologia ESG, buscando punir com maior rigor os prejuízos causados pela inobservância destes princípios.

No Brasil, o entendimento e a aplicabilidade de critérios ESG ainda se faz de forma lenta e tardia, passando o conceito a ganhar maior notoriedade a partir de 2019. Contudo, a partir do ano de 2021, o termo teve ampla repercussão e amplitude em todos os cenários econômicos do país. Isso, porque, as empresas que adotam os critérios ESG passaram a ser vistas como mais sólidas, mais eficientes, com maior valor e maior resiliência em meio às incertezas e vulnerabilidades, trazendo mais lucratividade e investimentos.<sup>31</sup>

Sob este contexto, consegue-se visualizar de forma cristalina que a prática do agronegócio atual, especialmente após a evolução das inovações tecnológicas no tempo, vai de encontro ao tripé ora apresentado e aos princípios ESG. Conforme identificado, o agronegócio brasileiro pauta suas práticas exclusivamente no fator econômico, que é essencial, contudo, não subsiste sozinho, excluindo-se, por conseguinte ao pilar ambiental e social.

Desta forma, para que se minimizem os efeitos e impactos acarretados ao longo dos anos pelas Revoluções Industriais e que para que a Revolução Verde possa sair do campo

---

30 REDE BRASIL PACTO GLOBAL DA ONU. *A evolução do ESG no Brasil*. São Paulo. abril, 2021. Disponível em:

[https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F150560%2F1619627473Estudo\\_A\\_Evoluo\\_do\\_ESG\\_no\\_Brasil.pdf](https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F150560%2F1619627473Estudo_A_Evoluo_do_ESG_no_Brasil.pdf). Acesso em 22 jun. 2021.

31 REDE BRASIL PACTO GLOBAL DA ONU. *A evolução do ESG no Brasil*. São Paulo. abril, 2021. Disponível em:

[https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F150560%2F1619627473Estudo\\_A\\_Evoluo\\_do\\_ESG\\_no\\_Brasil.pdf](https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F150560%2F1619627473Estudo_A_Evoluo_do_ESG_no_Brasil.pdf). Acesso em 22 jun. 2021.

utópico e se aproximar de uma maior realidade, necessário se faz a busca e desenvolvimento de uma Economia Digital Sustentável. Para tanto, o desafio é conciliar as inovações desenvolvidas e as que estão em desenvolvimento, junto ao tripé de sustentabilidade.

É necessário romper as crenças limitantes que a tecnologia e a sustentabilidade atuam em polos opostos. A aplicação da tecnologia é que deve pautar nos objetos de desenvolvimento sustentável de forma a integrar e somar as ações. As inovações são extremamente úteis para gerar maior efetividade na gestão empresarial, sendo importante instrumento para se atingir o desenvolvimento sustentável.

Dentro do recorte de aplicação da Economia Digital Sustentável ao Agronegócio, tais práticas, não devem ficar apenas na teoria, uma vez que conforme se extrai do estudo realizado pela Pacto Global Brasil, mais de 80% do setor já conhece a terminologia ESG. Porém, quando se analisam as ações concretas, estas estão adstritas apenas a reciclagem e reaproveitamento de resíduos, proteção e cuidado com o solo e diminuição de emissão de gases do efeito estufa.<sup>32</sup>

Sendo assim, para que o Agronegócio brasileiro seja inserido na Economia Digital sustentável, baseado nos pilares ESG, necessário se faz integrar a mão de obra local, ou criar mecanismos de sua realocação, criar uma linha de diálogo com os movimentos sociais, promover o uso adequado dos recursos naturais e a manter o meio ambiente ecologicamente equilibrado, promover boas práticas que refletem na transparência e conformidade.

Ademais, há uma necessidade do endurecimento da legislação, no sentido de se exigir o *compliance* ambiental empresarial, assim como já se exige de outras áreas, além de criar punições mais severas com intuito que a pena alcance seu binômio. Somente a partir daí, o Brasil caminhará para a sustentabilidade.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não restam dúvidas da importância do Agronegócio para o país, tanto como responsável por uma grande percentagem do PIB brasileiro, quanto como um dos maiores exportadores de *commodities*. Contudo, percebeu-se conclui-se da análise realizada, que em pese toda a evolução tecnológica existente e que traduz em décadas de aprimoramento, esta foi desenvolvido apenas focando-se no pilar econômico mercadológico.

---

32 REDE BRASIL PACTO GLOBAL DA ONU. *A evolução do ESG no Brasil*. São Paulo. abril, 2021. Disponível em: [https://d3351uupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F150560%2F1619627473Estudo\\_A\\_Evoluo\\_do\\_ESG\\_no\\_Brasil.pdf](https://d3351uupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F150560%2F1619627473Estudo_A_Evoluo_do_ESG_no_Brasil.pdf). Acesso em 22 jun. 2021.



Contudo, a sociedade atual, exige dos seus componentes como um todo, a superação da busca por lucro a qualquer custo e sem nenhuma responsabilidade social empresarial. Sob este prisma o desenvolvimento sustentável surgiu amparado pela busca do equilíbrio entre os interesses sociais, econômicos e ambientais, denominados como tripé da sustentabilidade.

Seguindo a mesma ótica, o empreendedorismo da atualidade, exige dos seus líderes e gestores muito mais que um produto de qualidade ou com menor preço. Diante do pleito global por sustentabilidade, a exigência empresarial da atualidade é pautada na observância de práticas que possuem responsabilidade ambiental e a tomada de medidas que contribuam para a sustentabilidade, ainda como na responsabilidade social da empresa com todos os seus relacionados e com o local de sua operação e inserção, bem como nas boas práticas de governança que transmitam integridade, transparência e conformidade.

Sendo assim, para que o Agronegócio se mantenha no seu patamar de importância e que não acarrete maior degradação ambiental e desigualdade social e econômica é necessário que ele rompa o paradigma existente e migre para o conceito da Economia Digital sustentável, baseada nos pilares ESG, empenhando esforços de vários setores, sejam de ordem institucional, quanto de ordem de monitoramento e cobrança por parte dos movimentos sociais, ainda como na elaboração e aprovação de políticas públicas que assegurem maior observância aos princípios ESG e ao *compliance* ambiental, já exigidos mundialmente, em todos os tipos de negociações e tratativas.

Desta forma, através da adoção da Economia Digital sustentável, pautada nos pilares ESG pelo Agronegócio, alcançar-se-á o desenvolvimento sustentável pleiteado, assegurando às gerações futuras um meio ambiente ecologicamente equilibrado, contribuindo ainda, com alicerce na busca da justiça social refletindo no beneficiamento da sociedade como um todo.

## REFERÊNCIAS

ABRAHAMSSOA, A. *Researchingsustainopreneurship* – conditions, concepts, approaches, arenas and questions.

ProceedingsoftheInternationalSustainableDevelopmentResearchConference, Västerås, Sweden, 13 jun. 2007.

ABREU, P. H. C. PERSPECTIVAS PARA A GESTÃO DO CONHECIMENTO NO CONTEXTO DA INDÚSTRIA 4.0. *South American Development Society Journal*, [S.l.], v. 4, n. 10, p. 126 - 145, mar. 2018. ISSN 2446-5763. Disponível em: <<http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/125>>. Acesso em: 19 dez. 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.24325/issn.2446-5763.v4i10p126-145>.

ACSELRAD, H; LEROY, J. *Novas premissas de sustentabilidade democrática*. Rio de Janeiro: Projeto Brasil Sustentável e Democrático. FASE, 1999.

BRASIL. Ministério da Indústria Comércio e Serviços. *Agenda brasileira para a indústria 4.0*. Disponível em: <<http://www.industria40.gov.br/>>. Acesso em: 05 dez. 2021.

CAPRA, F. Vivendo Redes. In: DUARTE, F.; QUANDT, C.; SOUZA, Q. *O tempo das redes*. São Paulo: Editora Perspectiva, 2008, p. 16-29.

CAPRA, F.; LUISI, P. L. *A visão sistêmica da vida: uma concepção unificada e suas implicações filosóficas, políticas, sociais e econômicas*. Trad. Mayara Teruya Eichemberg; Newton Robervaval Eichemberg. 1. ed. 3. reimp. São Paulo: Cultrix, 2014.

CARRION, P.; QUARESMA, M. J. A. Internet das coisas (IoT): definições e aplicabilidade aos usuários finais. *Human Factors in Design*—Edição Especial – P&D Design 2018, [S. l.], v. 8, n. 15 (2019), p. 49-66, mar. 2019. DOI: <https://doi.org/10.5965/2316796308152019049>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/167914>. Acesso em: 20 dez. 2021.

CARVALHO, R. C.; FÁVERO, A. A. A teoria da complexidade como referência epistemológico para a pesquisa em política educacional: (re)conhecendo seus princípios e características. *Revista de estudos teóricos y epistemológicos e política educativa*. v. 5, n. 2, p. 1-19, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5212/retepe.v.5.15096.008>. Disponível em: <https://revistas.apps.uepg.br/index.php/retepe/article/view/15096>. Acesso em: 13 dez. 2021.

CASTELLS, Manuel. *A era da informação: economia, sociedade e cultura: a sociedade em rede*. 6. ed. v. 1. 12 reimp. São Paulo: Paz e Terra, 2009.

CAVALCANTE, D. S.; CARDOSO, F. S. *Direitos sociais e políticas públicas (UNIFAFIBE)*. Bebedouro-SP. v. 8, n. 1, p. 98-148, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdsp.v8i1>. Disponível em: <<http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/578>>. Acesso em: 15 jan. 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdsp.v8i1.578>.

CÓBE, R. M. O.; NONATO, L. G.; NOVAES, S. F.; ZIEBARTH, J. A. Rumo a uma política de Estado para inteligência artificial. *Revista USP*, [S. l.], n. 124, p. 37-48, 2020. DOI: 10.11606/issn.2316-9036.v0i124p37-48. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/167914>. Acesso em: 20 dez. 2022.

CHOI D. Y; GRAY, E. R. *The venture development processes of “sustainable” entrepreneurs*. *Management Research News*, 31(8), 558-569. DOI: 10.1108/01409170810892127. Disponível em <https://doi.org/10.1108/0140917081089212>. Acesso em 20 jun. 2021.

DURAN, D. *Analfabetismo digital e desenvolvimento: das afirmações às interrogações*. Orientação Marta Kohl de Oliveira. São Paulo: s/n, 2008. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-07052013-162230/publico/debora.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2021.

ELKINGTON, J. (2004). Enter the triple bottomline. In A. Henriques & J. Richardson (Orgs.), *The triple bottomline, does it all add up?* (pp. 1-16). London: Earthscan.

ELKINGTON, J. *Canibais com garfo e faca*. São Paulo: Makron Books, 2012.

FEIL, A. A.; SCHREIBER, D. Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável: desvendando as sobreposições e alcances de seus significados. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 15, n. 3, p. 667-681, 19 set. 2017.

GUHUR, D. M. P. Questão ambiental e agroecologia: notas para uma abordagem materialista dialética. In: NOVAES, H. T.; MAZIN, D.; SANTOS, L. (Org.). *Questão agrária, cooperação e agroecologia E.BR*. v. 1, 3. ed. Marília: Lutas Anticapital, 2019.

LEFF, E. *Epistemologia ambiental*. Trad. Sandra Valenzuela 5. ed. 1. reimp. São Paulo: Cortez, 2010.

LOPES, P. R.; ARAÚJO, K. C. S.; DA SILVA, R. C.; DA SILVA, J. P.; BERGAMASCO, S. M. P. P. Agroecologia e processos de transição no assentamento rural Santa Helena. *Retratos de Assentamentos, [S. l.]*, v. 20, n. 2, p. 125-148, 2017. DOI: 10.25059/2527-2594/retratosdeassentamentos/2017.v20i2.283. Disponível em: <https://retratosdeassentamentos.com/index.php/retratos/article/view/283>. Acesso em: 28 nov. 2021.

NERI, M. C. *Mapa da inclusão digital*. Rio de Janeiro: FGV, CPS, 2012. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/20738/Texto-Principal-Mapa-da-Inclusao-Digital.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 20 jun. 2021.

NOBRE, F. S.; ORSIOLLI, T. A. E. *Empreendedorismo Sustentável e Stakeholders Fornecedores: criação de valores para o desenvolvimento sustentável*. Revista de Administração Contemporânea (online). v. 20, n. 4, p. 502 -523, 2016. ISSN 1982-7849. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2016150031>. Acesso em 20 jun. 2021.

PORTO-GONÇALVES, C. W. *A globalização da natureza e natureza da globalização*. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

REDE BRASIL PACTO GLOBAL DA ONU. *A evolução do ESG no Brasil*. São Paulo. abril, 2021. Disponível em: [https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F150560%2F1619627473Estudo\\_A\\_Evoluo\\_do\\_ESG\\_no\\_Brasil.pdf](https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F150560%2F1619627473Estudo_A_Evoluo_do_ESG_no_Brasil.pdf). Acesso em 22 jun. 2021.

ROCHA, B. A. B.; LIMA, F. R. S.; WALDMAN, R. L. Mudanças no papel do indivíduo pós revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, v. 14, n. 1, jan./jul. 2020, p. 298 – 318. ISSN 2238-944X. Disponível em: < <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/202/262>>. Acesso em: 01 mar. 2022.

SANTOS, J. P. dos; ANDRADE, A. A. de; FACÓ, J. F. B.; DOS SANTOS, E. B.; THIMÓTEO, A. C. de A. Industry 4.0 - Effort to adjust man the Revolution 4.0. *Research, Society and Development, [S. l.]*, v. 9, n. 4, p. e125942949, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i4.2949. Disponível em: <https://www.rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2949>.

Acesso em: 05 dez. 2021.

SCHWAB, K. *A Quarta Revolução Industrial*. 1 ed. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

TURING, 1950. “ComputingMachineandIntelligence”. Disponível em <https://doi.org/10.193/mind/LIX.236.433>. Acesso em 13 jun. 2021.

ZUIN, Aparecida Luzia Alzira; AMARAL, Jorge Luiz de Moura Gurgel do. Direito alimentar e risco na sociedade moderna: a Amazônia e o agronegócio. *Rev. Direito Práx.*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 417-442, Mar. 2018.

Availablefrom<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2179-89662018000100417&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2179-89662018000100417&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em 15 jan. 2022.  
<https://doi.org/10.1590/2179-8966/2018/32713>.

## A BOA-FÉ OBJETIVA E A FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO COMO SUSTENTÁCULOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Flavia Dringoli Bruno<sup>1</sup>

Paulo Sérgio João<sup>2</sup>

Data de submissão: 23/03/2023

Data de aprovação: 17/06/2023

**Sumário:** I. Introdução. II. Cláusulas Gerais. III. Função social do contrato. IV. Boa-fé objetiva. V. A boa-fé objetiva e a função social do contrato como sustentáculos das relações de trabalho. VI. A legítima expectativa revelada pela relação de trabalho. VII. Conclusão.

### **Resumo.**

A mudança de paradigma interpretativo e legal trazida na metade do Século XX renova ao ordenamento as chamadas cláusulas gerais, tratando de disposições que guardam maior nível de abstração na redação, trazendo elementos de Direito Natural à relação contratual. A celebração dos negócios jurídicos, principalmente envolvendo relações de trabalho, naturalmente especiais, ensejam a aplicação de tais preceitos, pela observância, também, de questões sociais. Além disso, a especialidade da relação de trabalho, aliada à aplicação das cláusulas gerais geram entre as partes a legítima expectativa de cumprimento das obrigações contratuais e extracontratuais, de acordo com regras básicas de civilidade.

**Palavras-chave:** boa-fé objetiva; função social do contrato.

---

<sup>1</sup>Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo (USP), 2016. Bacharel em Direito, Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (FDSBC), 2003. Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Escola Paulista de Direito (EPD), 2007. Pós Graduação em Direito Civil e Processo Civil, Escola Paulista de Direito (EPD), 2006.

<sup>2</sup>Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1998). Mestre em Direito pela Universidade de São Paulo (1985). Mestre em Direito Social - Université Catholique de Louvain, Bélgica (1981). Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1974). Professor Associado Doutor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, desde 1978, lecionando em graduação e pós-graduação. Coordenador do curso de Especialização em Direito do Trabalho da PUCSP. Professor da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas desde 1991. Professor de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da FGV. Coordenador do curso de Direito Empresarial do Trabalho (GVLAW). Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Escola de Direito de São Paulo (EDES). Professor em Curso de Graduação em Empresarial do Trabalho na FACAMP. Coordenador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da FACAMP Sócio titular do escritório Paulo Sergio João Advogados. Presidente do Instituto de Direito Social Cesarino Júnior. Membro da Associação Iberoamericana de Direito do Trabalho e Seguridade Social.

**The objective good faith and the social function of the contract as the bases for the employment relations.**

**Contents.** I. Introduction. II. General Clauses. III. social function of the contract. IV. objective good faith. V. The objective good faith and the social function of the contract as the bases for the employment relations. VII. The valid expectation due to the employment relations. VII. Conclusions.

**Abstract.** The changing of the interpretive and legal paradigm brought in the middle of the XX century, renew to the legislation the named general clauses, as previsions that contains a higher level of open provisions, bringing elements from the Natural Law to the relations. The negotiations, mainly involving the labor relations, specials by nature, impose those clauses to the parties and also of the social questions. In addition, the labor relations, in connection to the general clauses bring to the parties the valid expectation of the compliance the contractual and noncontractual obligations, in accordance with the basic rules of civility.

**Keywords:** objective good faith; social function of the contract.

## I. INTRODUÇÃO

Tem início a partir da metade do Século XX, com a travessia do Estado Liberal para o Estado Social<sup>3</sup>, uma mudança substancial de paradigmas quanto à forma como a legislação é interpretada no que se refere à celebração dos contratos, por exemplo. “Afigura-nos, assim, o Estado Social do constitucionalismo democrático da segunda metade do século XX o mais adequado a concretizar a universalidade dos valores abstratos das Declarações de Direitos fundamentais.” Até então, o cenário trazia viés eminentemente privado, havendo como ponto de partida a autonomia da vontade como conceito absoluto. A teoria geral dos contratos tinha como base as ideias burguesas, pelas quais às partes era garantida a ilimitada autonomia da vontade, havendo pouca interferência estatal ou ingerências externas quanto ao conteúdo dos documentos. Era o espírito do direito civil totalmente livre, autônomo, como podemos verificar em Orlando Gomes:

“A Escola do Direito Natural, racionalista e individualista, influiu na formação histórica do conceito moderno de contrato ao defender a concepção de que o fundamento racional do nascimento das obrigações se encontrava na vontade livre dos contratantes. Desse juízo, inferiram seus pregoeiros o princípio de que o consentimento basta para obrigar (*solus consensus obligat*).<sup>4</sup>”

Entretanto, as questões voltadas apenas para um viés mais objetivo da análise passaram a ser problematizados de modo acentuado diante do Estado Social liberal.

“Os movimentos contrários ao dedutivismo jurídico iniciados nos finais do Séc. XIX e consolidados após a Segunda Guerra Mundial, estavam experimentando a tópica de Viehweg como uma revolução ao pensamento tradicional quando, quase que concomitantemente, depararam-se com a lógica de Siches. O mestre da lógica do razoável insistia na insuficiência do raciocínio físico-matemático para a resolução dos conflitos legais, argumentando que sendo o Direito e as normas jurídicas reguladores da vida humana, não poderiam eles serem interpretados por métodos que não respeitassem a lógica do próprio humano, cuja materialidade valorativa e histórica é fundamental. A lógica matemática apenas estabelece conexões formais, nexos causais existentes nos fenômenos da natureza, os quais o ser humano conhece e explica por meio da relação causa-efeito. Conforme já vimos em Paul Ricoeur, esta explicação não

---

3 BONAVIDES, Paulo. 8º ed. São Paulo: Malheiros. 2007. Do Estado liberal ao Estado social. p. 32.

4 GOMES, Orlando. Contratos. 28º ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 38.

é suficiente para se interpretar as ciências do espírito (história, filosofia, psicologia etc.) que trabalham em uma dimensão axiológica.<sup>5</sup>”

A redação legislativa passa, então, a buscar garantias de que eventuais desigualdades contratuais existentes sejam equilibradas. Estas modificações trazem, além da legislação propriamente dita, maior carga valorativa à hermenêutica. Pretende-se maior reconhecimento dos princípios e da interpretação constitucional e desta forma, a “pessoa” passa a ser o centro de inspiração do sistema, com a maior preocupação pela igualdade real das partes, bem como as consequências e impactos dos negócios jurídicos àquele meio social.

Estes novos caminhos, com preponderância de valores, incluem a criação das chamadas cláusulas gerais, que detém como característica essencial maior fluidez de conteúdo, vinculando-se, ao mesmo tempo, ao princípio da concretude, conforme ensina Humberto Theodoro Junior:

“A lei não define esses padrões, mesmo porque eles são variáveis, no tempo e no espaço. A regra, aqui e nas fontes do direito comparado que alimentaram o Código Civil brasileiro, corresponde ao tipo de norma que a doutrina denomina “cláusula geral” para indicar preceitos genéricos ou abertos, cujo conteúdo haverá de ser completado e definido casuisticamente pelo juiz. Mais do que normas definidoras de conduta, as cláusulas legais da espécie se endereçam ao juiz, exigindo-lhe um trabalho de adaptação a ser cumprido por meio da hermenêutica, da interpretação.<sup>6</sup>”

Neste contexto, particularmente no Brasil teve grande importância a promulgação da Constituição Federal de 1988, que dispõe em seu preâmbulo: "um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos".

A Constituição da República brasileira instituiu a dignidade da pessoa humana (art. 1.º, III, CF) e a solidariedade social (art. 3.º, I, CF) como princípios fundamentais do Estado, tendo ainda consagrado a função social da propriedade (art. 5.º, XXIII, CF), determinações que devem refletir em todo o ordenamento jurídico, estabelecendo maior

---

5 MAZOTTI, Marcelo. As escolas hermenêuticas e os métodos de interpretação da lei. São Paulo: Manole. 2010. p. 93.

6 THEODORO JUNIOR, Humberto. O Contrato e sua Função Social. a boa-fé objetiva no ordenamento jurídico e a jurisprudência contemporânea. 4º ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 25.



socialização do Direito, a ser interpretado, inclusive no que tange às cláusulas gerais, com maior valorização social.

Ainda neste contexto, instaura-se rico debate com relação à normatização e efetividade imediata dos princípios constitucionais, os quais são normas que exigem sua máxima realização dadas as possibilidades legais e factuais<sup>7</sup>, sendo as cláusulas gerais possíveis meios de viabilização de aplicação.

Esses reflexos, não seria diferente, trazem impactos também para o Direito do Trabalho, notadamente face a base estruturante, nesta seara, voltada à dignidade da pessoa humana e preservação dos direitos sociais.

Como proposta de estudo, serão analisadas as cláusulas gerais da boa-fé objetiva e da função social do contrato, e como ambas influenciam as relações de trabalho. Propõe-se analisar como estas cláusulas geram nas partes o que chamaremos de “legítima expectativa” e quais as consequências correspondentes. A metodologia utilizada parte do método dedutivo, pelo qual verificaremos as conclusões relativas ao Direito do Trabalho e os efeitos produzidos nas relações de trabalho partindo-se das proposições gerais relativas às cláusulas gerais, na teoria geral do Direito.

## II. CLÁUSULAS GERAIS.

Conforme ensina a doutrina:

“a partir da metade do Século XX, as leis passaram a adotar, em variadas medidas de extensão, e ainda que muito pontualmente, algumas características de concreção e individualidade que até então eram tidas como exclusivas dos negócios privados. A par dos enunciados dotados de grande generalidade e abstração, como é próprio da lei como *kanon* abstrato e geral, acrescenta-se a lei como resposta a específicos e determinados problemas. Assim, irrompem na linguagem legislativa indicações de valores, princípios, diretrizes sociais, programas e resultados considerados desejáveis para o bem comum e a utilidade social, bem como empregam-se terminologias científicas, econômicas, sociais, compatíveis com os problemas da idade contemporânea. Passam a ser formados nos códigos civis e nas legislações especiais, disposições normativas que fogem àquele padrão enucleado na definição, a mais perfeita possível, de certos pressupostos e na correlação indicação pontual e pormenorizada de suas consequências.<sup>8</sup>”

---

7 MAZOTTI, Marcelo. As escolas hermenêuticas e os métodos de interpretação da lei. São Paulo: Manole. 2010 p. 22.

8 MARTINS-COSTA, Judith. A Boa-fé no direito privado. Critérios para a sua aplicação. São Paulo: Marcial Pons. 2015. p. 119.

Identificam-se, portanto, as chamadas cláusulas gerais, normas abertas, caracterizadas pela ausência de uma pré-definição descritiva ou especificativa, identificada pelo emprego de semântica aberta e de cunho valorativo<sup>9</sup>.

As cláusulas gerais, para além da abstração legislativa necessária, devem conter a possibilidade de interpretação relacionada a valores, questões sociais, o que ocorrerá por meio da hermenêutica e caso concreto, com dinâmica mais fluida, indicando preceitos genéricos ou abertos, cujo conteúdo haverá de ser completado e definido casuisticamente pelo juiz<sup>10</sup>.

A legislação brasileira, em especial a Constituição Federal de 1988, traz parâmetros indispensáveis à aplicação da lei, como, por exemplo, a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho, assim como princípios que norteiam todo o sistema e que pairam sobre as questões e eventualmente são aplicados aos casos concretos por meio das chamadas cláusulas gerais.

As cláusulas gerais, portanto, trazem proposital vagueza de predefinições, utilização de conceitos indeterminados, de forma que seja possível a interpretação do caso concreto, com aplicação do princípio da concretude. Mas, mais do que isso, que seja possível certa adaptação interpretativa de acordo com alteração de conceitos e ideário social.

Por outro lado, a despeito da fluidez de conteúdo, a existência de cláusulas gerais não é sinônimo de arbítrio. Deve haver, quando da aplicação destes regramentos, a utilização de valores sociais típicos. E, neste sentido,

“não se trata de utilizar as regras de experiência, mas do uso de valorações tipicizantes das regras sociais. O intérprete é reenviado a valores objetivamente assentados na tipologia social (por exemplo, bons costumes) porque o legislador renunciou a determinar diretamente os critérios (ainda que parciais) para a qualificação dos fatos, fazendo implícito ou explícito reenvio a parâmetros variáveis no tempo e no espaço.<sup>11</sup>”

Portanto, as cláusulas gerais não significam total discricionariedade, vez que para a identificação do critério para aplicação consideram-se valorações de regras sociais do próprio sistema, ainda que não indicados de forma expressa.

---

9 MARTINS-COSTA, Judith. A Boa-fé no direito privado. Critérios para a sua aplicação. São Paulo: Marcial Pons. 2015. p. 120.

10 THEODORO JUNIOR, Humberto. O Contrato e sua Função Social. a boa-fé objetiva no ordenamento jurídico e a jurisprudência contemporânea. 4º ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 25.

11 MARTINS-COSTA, Judith. A Boa-fé no direito privado. Critérios para a sua aplicação. São Paulo: Marcial Pons. 2015. p. 139.

E é neste sentido que são refletidas as mudanças de paradigmas anteriormente mencionadas, relativas à preocupação com os direitos essenciais dos seres humanos, notadamente a dignidade da pessoa humana, bem como maior equivalência das partes nas relações contratuais e como essas situações deverão gerar impactos positivos no meio social, na coletividade, trazendo ao ordenamento maior carga valorativa, de cunho social, econômico, compatíveis e adaptáveis a problemas contemporâneos.

Portanto, trata-se de cláusulas gerais ou conceitos abertos (indeterminados) que, à luz do princípio da concretude, devem ser preenchidos pelo juiz, no caso concreto, visando a tornar a relação negocial economicamente útil e socialmente valiosa<sup>12</sup>.

Neste aspecto, as cláusulas gerais caminham juntamente com a evolução da hermenêutica legislativa, permitindo que haja atualização dos conceitos sociais, que são alterados conforme a evolução do pensamento e da sociedade, permitindo atualização permanente do sistema, pois os fatores sociais podem também mudar de acordo com o tempo, refletindo aquela determinada sociedade.

O exemplo de “bons costumes” reflete a adaptação temporal do instituto. O que poderia ser considerado bom costume há dez anos possivelmente terá uma interpretação diferente atualmente, o que possibilita, finalmente, a própria decantação do sistema como um todo. Não penetra a atividade judicante no mundo psíquico do contratante e de seus propósitos subjetivos (campo próprio da boa-fé subjetiva). A boa-fé objetiva é pesquisada por meio de regras de conduta não escritas, mas que se mostram necessárias diante de “padrões sociais estabelecidos e reconhecidos” como corretos no meio e no tempo em que o contrato se aperfeiçoou e se cumpriu<sup>13</sup>.

Assim, partindo-se da análise genérica das cláusulas gerais, dos fundamentos, de como insere-se a redação legislativa neste sentido, serão analisadas duas espécies de cláusulas gerais, quais sejam: a função social do contrato e a boa-fé objetiva. Além disso, a análise identificará como tais institutos aplicam-se ao contrato de trabalho e quais as consequências correspondentes.

### III. FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO

---

12 GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil. v4. 4º Ed. São Paulo: Saraiva. p. 32.

13 THEODORO JUNIOR, Humberto. O Contrato e sua Função Social. a boa-fé objetiva no ordenamento jurídico e a jurisprudência contemporânea. 4º ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 26.

A Constituição Federal de 1988 trouxe previsão expressa quanto à função social ao dispor sobre a “função social da propriedade”, artigo 5º, inciso XXIII<sup>14</sup>, irradiando, assim, comandos equivalentes para a legislação ordinária.

A previsão constitucional, juntamente com as análises sobre a definição de “função” no ordenamento constitucional, indica tratar a cláusula de imposição de uma atividade finalística das relações, um

“dever-ser” que deve produzir reflexos na coletividade. Neste sentido, “A função social do contrato consiste em abordar a liberdade contratual em seus reflexos sobre a sociedade (terceiros) e não apenas no campo das relações entre as partes que o estipulam (contratantes). Já o princípio da boa-fé fica restrito ao relacionamento travado entre os próprios sujeitos do negócio jurídico. Nessa ótica, sem serem partes do contrato, terceiros têm de respeitar seus efeitos no meio social, porque tal modalidade de negócio jurídico tem relevante papel na ordem econômica indispensável ao desenvolvimento e aprimoramento da sociedade. Têm também os terceiros direito de evitar reflexos danosos e injustos que o contrato, desviado de sua natural função econômica e jurídica, possa ter na esfera de quem não participou de sua pactuação.<sup>15</sup>”

Conforme visto anteriormente, o Estado, com a mudança de paradigma interpretativo, abandona a figura de mero expectador das relações e passa a buscar relevância social nos ajustes firmados, ainda que de forma privada, havendo como consequência a irradiação de efeitos positivos para além daquela avença específica. Os contratos e demais negócios jurídicos cumprirão sua função social quando emanarem efeitos positivos para toda a coletividade. A questão, então, estaria integrada a um sistema social, pelo qual mais do que apenas a autonomia da vontade, o Estado Social deve garantir a solidariedade e a função social prevista constitucionalmente. Como determinada avença gerará reflexos no meio ambiente; como determinada indústria gerará empregos e tratará os empregados e a coletividade como um todos, por exemplo.

Além da previsão constitucional, a função social também está disposta na legislação ordinária, conforme artigo 421 do Código Civil<sup>16</sup>, que trata da “função social do contrato”. A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, no artigo 5º<sup>17</sup>, também

---

14 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

15 THEODORO JUNIOR, Humberto. O Contrato e sua Função Social. a boa-fé objetiva no ordenamento jurídico e a jurisprudência contemporânea. 4º ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 37.

16 Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato.

17 Art. 5º. Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.

determina que na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum. A norma processual também contempla a boa-fé objetiva processual, conforme artigo 5º do Código de Processo Civil<sup>18</sup>.

Neste sentido, é com base nesta finalidade social, no solidarismo pregado pela legislação que o contrato deverá ser formalizado e executado, ultrapassando, em termos de interesses e efeitos, os limites das partes, de forma que irradie a “função social”, promovendo os objetivos do Estado Social, inclusive no que se refere à possível limitação à autonomia (irrestrita) da vontade.

Conforme Álvaro Villaça Azevedo, deve haver um “espírito de fraternidade” nos contratos, sendo que têm os Estados modernos lançado mão de normas cogentes, interferindo nas contratações, com sua vontade soberana, para evitar lesões. A intervenção do Estado, no âmbito contratual, abriu as portas a um novo tempo, em que se mitigaram os malefícios do liberalismo jurídico, com a proteção social ao mais fraco<sup>19</sup>.

Essas premissas sociais podem impor limites à liberdade de contratar, em prol do bem comum, bem como pela vedação ao retrocesso social, de forma que estejam garantidos, assim, direitos sociais básicos e fundamentais.

Conforme ensinam novamente Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona:

“E nessa perspectiva temos que a relação contratual deverá compreender os deveres jurídicos gerais e de cunho patrimonial (de dar, fazer, ou não fazer), bem como deverão ser levados em conta os deveres anexos ou colaterais que derivam desse esforço socializante. Com isso, obrigações até então esquecidas pelo individualismo cego da concepção clássica de contrato ressurgem gloriosamente, a exemplo dos deveres de informação, confidencialidade, assistência, lealdade etc. E todo esse sistema é, sem sombra de dúvidas, informado pelo princípio maior de proteção da dignidade da pessoa humana. Em um segundo plano, o contrato é considerado não só como um instrumento de circulação de riquezas, mas, também, de desenvolvimento social.<sup>20</sup>”

Nas palavras de José João Abrantes:

“a concepção liberal do Direito e do Estado baseava-se na crença de que o interesse geral mais não seria do que a soma dos interesses individuais. A intervenção do legislador nas relações

---

18 Art. 5º Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.

19 AZEVEDO, Álvaro Villaça. O novo Código Civil Brasileiro: tramitação, função social do contrato; boa-fé objetiva e teoria da imprevisão e, em especial, a onerosidade excessiva (*laesio enormis*). In. O Direito e o Tempo: os embates jurídicos e utopias contemporâneas. Estudos em homenagem ao Professor Ricardo Pereira Lira. Coord. Gustavo Tepedino e Luiz Edson Fachin. Rio de Janeiro: Renovar. 2008. p. 16.

20 GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil. v4. 4º Ed. São Paulo: Saraiva. p. 33.

privadas era então proscrita, uma vez que se entendia que só as partes, livres e actuando em pé de igualdade, podiam se auto-regular os seus interesses de forma justa. (...) A liberdade contratual era, por isso, quase absoluta.<sup>21</sup>”

Pode-se definir, então, a função social do contrato como “um princípio jurídico de conteúdo indeterminado, que se compreende na medida em que lhe reconhecemos o precípuo efeito de impor limites à liberdade de contratar, em prol do bem comum.<sup>22</sup>”

A doutrina entende que não deve haver dúvida de que

“a função social do contrato é um princípio jurídico, daqueles que dão fundamento não só à ordem econômica, como ainda à própria estruturação da República, assentada no valor da livre iniciativa; mas, ainda, integra os próprios objetivos constitucionais de estabelecimento de relações solidárias e de valorização da pessoa humana no trato entre os indivíduos.” E por isso mesmo não se pode recusar pronta aplicação, devendo ser reconhecida a força normativa<sup>23</sup>.

Para uma perspectiva do contrato de trabalho, essa irradiação da função social traduz uma necessidade de que a relação estabelecida entre as partes será economicamente útil e socialmente valiosa, além da observância das regras formais de validade jurídica. As regras de interpretação do contrato de trabalho devem ser pautadas por estas premissas sociais e culturais que são, em razão do princípio da concretude, avaliadas e apuradas diante do caso concreto.

Para as relações de trabalho podemos considerar um elemento adicional à discussão, considerando que naturalmente evidenciam um desequilíbrio entre as partes. Assim, é justamente neste contexto, inclusive, que surge o Direito do Trabalho, com viés mais protecionista, de forma a garantir certo equilíbrio contratual, socialmente aceitável. Como trata a doutrina, “na sequência natural da feição protecionista que sempre caracterizou este setor do ordenamento, é por ela conferida aos trabalhadores uma especial tutela, a qual se deve, sem dúvida, ao reconhecimento da situação de inferioridade substancial em que estes se encontram.<sup>24</sup>”

Assim no contrato de trabalho a função social sobressai como sustentáculo das relações, de forma que ocorra o desenvolvimento social. A disparidade de forças entre as partes que compõem a relação de trabalho é margeada pela função social do contrato que deve garante a regularidade social da relação. Ou seja, uma indústria que emprega pessoas deve

---

21 ABRANTES, José João. Contrato de Trabalho e Direitos fundamentais. Coimbra Editora. 2005. p. 32.

22 GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil. v4. 4º Ed. São Paulo: Saraiva. p. 33.

23 GODOY, Claudio Luiz Bueno de. Função Social do Contrato. 2004. São Paulo: Saraiva. p. 101.

24 ABRANTES, José João. Contrato de Trabalho e Direitos fundamentais. Coimbra Editora. 2005. p. 43.

garantir a higidez daquele ambiente, que aquela comunidade não estará sujeita a doenças que podem ser evitadas por meio de uso de equipamentos de proteção, um sistema próprio de tratamento de água, entre outros exemplos.

Ao firmar o contrato de trabalho as partes, e também a sociedade, anseiam que a consecução dos objetivos desta relação seja baseada e ocorra unicamente com a face voltada à função social do contrato, irradiando efeitos sociais positivos.

#### IV. BOA-FÉ OBJETIVA

A boa-fé objetiva, segundo a doutrina, “designa não uma crença subjetiva, nem um estado de fato, mas trata de um modelo jurídico; a um *standard* ou modelo comportamental pelo qual os participantes do tráfico obrigacional devem ajustar o seu mútuo comportamento.<sup>25</sup>”

Este modelo de conduta mencionado, traz a ideia de ética, fidelidade, licitude. Como a essência do próprio entendimento entre os seres humanos, um elemento de Direito Natural à relação, como um pressuposto da negociação. As partes negociam com a expectativa de que haverá empenho e lealdade<sup>26</sup>. Neste sentido o artigo 422 do Código Civil, pelo qual, “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

É como se fosse uma etapa anterior até à própria negociação entre as partes, e que também compõe todas as outras fases. Trata-se de um modelo social, um pressuposto sobre o qual se fortalece a negociação entre as partes, pois ambas acreditam que estão sobre um manto de verdade, amparo.

“A boa-fé é um estado de espírito que leva o sujeito a praticar um negócio em clima de aparente segurança. Daí por que todos os Códigos e todos os sistemas jurídicos são escudados no princípio da boa-fé, que supera, até o princípio da nulidade dos atos jurídicos, pois os atos nulos, em certos casos, produzem efeitos, e até os atos inexistentes, para premiar a atuação de boa-fé.<sup>27</sup>”

---

25 MARTINS-COSTA, Judith, A Boa-fé no Direito Privado. Critérios para sua aplicação. São Paulo: Marcial Pons. 2015. p. 263.

26 Neste sentido o artigo 422 do Código Civil, pelo qual, “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

27 AZEVEDO, Álvaro Villaça. O novo Código Civil Brasileiro: tramitação, função social do contrato; boa-fé objetiva e teoria da imprevisão e, em especial, a onerosidade excessiva (*laesio enormis*). In. O Direito e o Tempo: os embates jurídicos e utopias contemporâneas. Estudos em homenagem ao Professor Ricardo Pereira Lira. Coord. Gustavo Tepedino e Luiz Edson Fachin. Rio de Janeiro: Renovar. 2008. p. 17.

A boa-fé é, antes de tudo, uma diretriz principiológica de fundo ético e espectro eficaz jurídico. Vale dizer, a boa-fé se traduz em um princípio de substrato moral, que ganhou contornos e matiz de natureza jurídica cogente<sup>28</sup>.

Esta questão, certamente, gera reflexos substanciais no Direito do Trabalho e nas relações que se estabelecem a partir de um contrato de trabalho, pautada, normalmente, pela assimetria entre as partes. Isso porque, é essencial que no decorrer da relação este modelo de atuação, pautado pela lealdade e ética, seja praticado e observado.

“Nas relações contratuais de emprego, há – em analogia às relações de consumo – assimetria presumida entre as partes contratantes, o que confere ao princípio da boa-fé um cunho protetivo ao trabalhador, impondo ao empregador *deveres de proteção* aos bens jurídicos (extrapatrimoniais e patrimoniais) do trabalhador (*e.g.* cuidado, assistência, lealdade). Haverá, ainda, deveres anexos aos interesses de prestação, como, *e.g.*, o de informar (para possibilitar a boa execução do trabalho contratado)”<sup>29</sup>.

O contrato de trabalho é especial, diferenciado, pela aparente existência de interesses antagônicos. Isso justifica que a boa-fé objetiva gera efeitos a ambas as partes, pois a lealdade, o dever de cuidado, a vedação ao abuso de direito de greve, impõe-se ao empregado na prestação de serviços e também ao empregador.

Diante das considerações anteriores, pode-se afirmar que a boa-fé objetiva e a função social do contrato são os alicerces das relações de trabalho e do contrato de trabalho.

#### **V - A BOA-FÉ OBJETIVA E A FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO COMO SUSTENTÁCULOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.**

Estabelecidos os conceitos, premissas e ideário relativos à função social do contrato e à boa-fé objetiva, podemos afirmar que esses institutos são a base das relações e do contrato de trabalho, diversos sentidos.

Primeiro, ambas as cláusulas determinam a impossibilidade de retrocesso social e observância de princípios constitucionais.

---

<sup>28</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil. v4. 4º Ed. São Paulo: Saraiva. p. 40.

<sup>29</sup> MARTINS-COSTA, Judith, A Boa-fé no Direito Privado. Critérios para sua aplicação. São Paulo: Marcial Pons. 2015. p. 308.



Especificamente quanto à função social do contrato, deve-se apurar se a relação e o contrato de trabalho geram efeitos sociais positivos. Deve-se questionar se o instrumento é viável, útil, espelha reflexos positivos naquela sociedade em que se desenvolve.

Um determinado empregador que por qualquer razão permite que os empregados trabalhem submetidos a condições insalubres e/ou perigosas, sem garantias mínimas de segurança, por óbvio não está agindo de acordo com a boa-fé objetiva, para além do descumprimento da legislação. Ponderam-se quais as consequências sociais para aquela comunidade que poderá no futuro desenvolver problemas de saúde diversos.

Outro sentido, relacionado à boa-fé objetiva diz respeito à exigência de observância inclusive na fase pré-contratual, a qual também deverá ser pautada pela lealdade, ética.

Por exemplo em processos seletivos que trazem as informações sobre determinada vaga, mas que após a contratação revelam situação totalmente distinta, inclusive quanto ao próprio trabalho, a eventual retirada de benefícios pactuados no início da relação. As partes vão partir do pressuposto que qualquer ato será baseado no dever ser moral, no ideário de Justiça. Ou mesmo o empregado que afirma diversas características na fase prévia à contratação, mas ao ser admitido percebe-se que não há a qualificação necessária à vaga.

Isso revela que ao engajar-se em uma relação de trabalho, inclusive a fase anterior à contratação, há a expectativa de que a situação será pautada pela verdade.

E é justamente essa esperança que evidencia o elemento de Direito Natural trazido às relações, mencionado anteriormente, a dignidade da pessoa humana.

São esses elementos relativos às cláusulas gerais que sustentam as relações de trabalho, no sentido de que são indissociáveis nesta seara, ainda que não haja qualquer disposição legal sobre o tema, será a boa-fé objetiva e a função social do contrato que garantirão a higidez e consecução dos contratos de trabalho.

As partes naturalmente (ou pelo menos deveriam) estar seguras de que a boa-fé objetiva e a função social do contrato lhes darão sustentação.

## **VI - A LEGÍTIMA EXPECTATIVA REVELADA PELA RELAÇÃO DE TRABALHO**

A esperança mencionada acima, diz respeito, também, ao que chamaremos de legítima expectativa para a relação de trabalho. A celebração dos negócios jurídicos em geral gera entre as partes a perspectiva de que o pacto se desenvolva conforme negociado e ajustado, sem intercorrências. Não é diferente com relação aos contratos de trabalho, mas,

entretanto, nesta modalidade há peculiaridades que destacamos acima, no sentido de que pode haver interesses que conflitem, em última medida.

Por vezes, os interesses dos pactuantes podem divergir, o empregado coloca à disposição do empregador a sua força de trabalho, seu tempo, conhecimento e, por outro lado, o empregador deve observar os direitos que envolvem a relação. Há, desta forma, aparentes objetivos diferentes na consecução da avença.

A despeito deste antagonismo, é certo que a celebração do ajuste no campo trabalhista gera entre as partes uma legítima expectativa no sentido de que mais do que o ajustado no contrato, questões outras também sejam observadas. Por exemplo, a respeitabilidade dos direitos do cidadão.

Da mesma forma, para o empregador aguarda-se que a prestação de serviços ocorra da melhor forma, no sentido de que o empregado empenhe os melhores esforços e dedicação para que o trabalho seja realizado, seja leal e não abuse de direitos.

A legítima expectativa, portanto, é mais um elemento que decorre da função social do contrato e da boa-fé objetiva, na medida em que as relações geram efeitos contratuais e extracontratuais, que refletem o que a coletividade espera das relações.

Não basta apenas, portanto, que haja a observância das cláusulas contratuais e da legislação, há também a necessidade de garantidas dos direitos essenciais de cidadania, de dignidade da pessoa humana, de respeitabilidade, sociabilidade, pois estes são os sustentáculos destas relações, organizadas pelas cláusulas gerais, em especial as que tratamos anteriormente.

Portanto, mais do que garantir a observância da legislação no que se refere ao pagamento dos salários tempestivamente, promover condições seguras para a prestação de serviços, prestar um trabalho de qualidade, empenhar-se na consecução dos objetivos do trabalho, as partes devem observar estas regras, ainda que não escritas, indicadas pelas cláusulas gerais, pois há a legítima expectativa para que isso ocorra.

Não se pode afastar, ainda, dos comandos constitucionais com relação ao tema, notadamente as garantias de cidadania, dignidade da pessoa humana. Essas questões são trazidas para o contrato de trabalho mesmo que não haja sequer um documento determinando que as relações se estabeleçam desta forma, é dever das partes e também da sociedade, garantir o cumprimento, é a legítima expectativa.

## VII. CONCLUSÃO

As relações de trabalho são fascinantes pelo viés pessoal, sociológico, de Direito Natural que envolvem. Assim, há elementos que a despeito de inexistência de qualquer previsão contratual, deverão ser observados.

Justamente pelo sustentáculo criado pelas cláusulas gerais, em especial da boa-fé objetiva e da função social do contrato, às partes é gerada a legítima expectativa de que todo o cenário irá se desenvolver de forma regular, justa, verdadeira.

Apesar da obviedade, o empregado jamais perderá a condição de cidadão, sujeito de direitos, por se engajar em uma relação de trabalho, há muitos casos que infelizmente ainda são vivenciados no cotidiano dos noticiários, dos processos judiciais, das investigações promovidas por órgãos de controle, que nos estarrece. A existência de trabalho escravo, de não observância de regras mais mezinhas de civilidade faz com que seja necessário trazer para estudo esses elementos de Direito Natural.

Para tanto, é necessário entender que a boa-fé objetiva e a função social do contrato criam uma rede sob as relações de trabalho e as sustentam, sendo possível nos aproximar cada vez mais do ideal de trabalho justo, que promova o crescimento profissional das pessoas, que traga dignidade, inclusive para a sociedade.

Ao tornar mais visível a existência desses sustentáculos às relações de trabalho será possível compreender que estes ajustes, para além das previsões legais, são compostos por elementos indissociáveis do próprio ser humano, que trazem o conforto, a valorização do trabalho como essência, atendendo à boa-fé objetiva e a função social do contrato, rumando a sociedade para o atingimento de paz social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRANTES, José João. Contrato de Trabalho e Direitos fundamentais. Coimbra Editora. 2005.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. O novo Código Civil Brasileiro: tramitação, função social do contrato; boa-fé objetiva e teoria da imprevisão e, em especial, a onerosidade excessiva (*laesio enormis*). In. O Direito e o Tempo: os embates jurídicos e utopias contemporâneas. Estudos em homenagem ao Professor Ricardo Pereira Lira. Coord. Gustavo Tepedino e Luiz Edson Fachin. Rio de Janeiro: Renovar. 2008.

BONAVIDES, Paulo. Do Estado liberal ao Estado social. 8º ed. São Paulo: Malheiros. 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil. v4. 4º Ed. São Paulo: Saraiva. 2022.

GODOY, Claudio Luiz Bueno de. Função Social do Contrato. 2004. São Paulo: Saraiva.

GOMES, Orlando. Contratos. 28º ed. Rio de Janeiro: Forense. 2022.

MARTINS-COSTA, Judith. A Boa-fé no direito privado. Critérios para a sua aplicação. São Paulo: Marcial Pons. 2015.

MAZOTTI, Marcelo. As escolas hermenêuticas e os métodos de interpretação da lei. São Paulo: Manole. 2010.

THEODORO JUNIOR, Humberto. O Contrato e sua Função Social. a boa-fé objetiva no ordenamento jurídico e a jurisprudência contemporânea. 4º ed. Rio de Janeiro: Forense. 2014.

## REFLEXIONES EN TORNO A LA INTERVENCIÓN NORMATIVA JURÍDICO-LABORAL PARA LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL NUEVO MERCADO LABORAL DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO

Esperanza Macarena Sierra Benítez <sup>1</sup>

Data de submissão: 21/06/2023

Data de aprovação: 27/06/2023

**RESUMEN:** Respecto a la necesidad de mejorar la medición del trabajo en plataformas digitales, en un informe del Banco de España se afirma que es necesario que la legislación laboral defina con claridad la relación entre las personas que prestan servicios y las plataformas digitales. En nuestro trabajo vamos a reflexionar sobre esta necesidad y las iniciativas llevadas a cabo en el marco normativo español (actual Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales), así como las llevadas a cabo en el plano internacional como, por ejemplo, la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas digitales y las actuaciones previas en el seno de la OIT, que está valorando la posibilidad de incluir un punto relativo a una discusión general sobre el trabajo decente en la economía de plataformas en la 113a Reunión de la Conferencia (2025). En todo caso, consideramos que es necesario alcanzar la consolidación de unos verdaderos valores éticos y morales como transición justa en la etapa de la Industria 4.0, que complementen la intervención de la normativa jurídico-laboral de las plataformas digitales de trabajo.

**Palabras clave:** Plataformas digitales de trabajo, protección social, mercado de trabajo, algoritmos, transición justa, valores éticos y humanos.

**SUMARIO:** 1. De la gran transformación del trabajo a la necesidad de elaborar la construcción social de los nuevos mercados de trabajo de las plataformas digitales. 2. La regulación en España del trabajo en las plataformas digitales: una regulación necesaria para un ámbito de aplicación subjetivo insuficiente. 2.1. La presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto (Ley 12/2021). 2.2. El reconocimiento del derecho de acceso por parte de los representantes de los trabajadores a la información de los algoritmos usados por la empresa. 3. El estado de la cuestión actual en el ámbito internacional: la necesaria actuación normativa por parte de la UE y la “iniciativa” en el seno de la OIT. 3.1. Puntos relevantes de la Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. 4. Conclusión. 5. Bibliografía.

**ABSTRACT:** Regarding the need to improve the measurement of work on digital platforms, a report by the Bank of Spain states that it is necessary for labour legislation to clearly define the relationship between people who provide services and digital platforms. In our work we are going to ponder on this need and the initiatives carried out within the Spanish regulatory framework (current Act No. 12/2021, which modifies the revised text of the Workers’ Statute Act, approved by Royal Legislative Decree No. 2/2015, to guarantee the labor rights of people dedicated to delivery in the field of digital platforms), as well as those carried out internationally, such as the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work and previous actions within the ILO, which is evaluating the possibility of including a point/item related to a general discussion on decent work in the platform economy at the 113th Session of the Conference (2025). In any case, we believe that it is necessary to consolidate true ethical and moral

---

<sup>1</sup>Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (España).

values for a just transition in the Industry 4.0 stage, which complement the intervention of legal-labour regulations on digital work platforms.

**Key words:** Digital work platforms, social protection, labour market, algorithms, just transition, ethical and human values.

## 1 De la gran transformación del trabajo a la necesidad de elaborarla construcción social de los nuevos mercados de trabajo de las plataformas digitales

En el año 2015 tuvo lugar en la ciudad de Bérgamo la VI edición del Congreso Internacional de ADAPT para debatir la incidencia de los diversos factores de cambio, en clave interdisciplinar, que estaban dandolugar a la gran transformación del trabajo. Un proceso que llevaba inexorablemente a estudiar la visión del trabajo desde los nuevos modelos económicos y sociales y las nuevas formas organizativas y económicas que estaban surgiendo. El modelo *fordista* y el modelo capitalista característicos del siglo XX entran en crisis a partir de los años 80, dando lugar a comienzos del siglo XXI a la etapa post fordista. Una crisis económica mundial iniciada en el año 2007, junto a un proceso de innovación tecnológica y de cambio en el mundo del trabajo, han configurado la situación actual de la post pandemia en la era digital.

Con este panorama se hace necesaria una reflexión sobre el derecho para un trabajo que cambia: la crisis de la subordinación y los procesos de desregulación del Derecho del Trabajo nacional como consecuencia de la evolución de las modalidades de trabajo y las nuevas formas de empleo, y las dificultades para dar respuesta a las nuevas exigencias regulatorias y de protección con la estructura clásica del Derecho del Trabajo. A la dificultad para diferenciar el trabajo subordinado y el trabajo autónomo se suman las perspectivas futuras sobre las nuevas funciones que van surgiendo<sup>1</sup>.

Sin duda alguna son cuestiones que están hoy de plena actualidad, ya que tras dos años de crisis sanitaria como consecuencia de las restricciones impuestas a la población, podemos decir que el trabajo se ha transformado y en la actualidad existe una convivencia entre los dos mundos del trabajo: el trabajo presencial propio de la era industrial y el trabajo a distancia propio de la era digital disruptivamente implantada<sup>2</sup>.

En un primer momento el fenómeno de la *uberización* planteó la posibilidad de la calificación de trabajador asalariado a los conductores de UberPop atendiendo a los indicios de laboralidad, siempre que la empleadora utilizara un sistema on-line que permitiera gestionar de forma eficiente el riesgo comercial de la cartera de clientes, y lograra que todas sus operaciones comerciales fueran cobradas y gestionadas mediante una aplicación (*app*)<sup>3</sup>. El problema que planteaba este sistema es que permitía que los particulares pudieran realizar la prestación de servicios de transporte de viajeros sin la correspondiente autorización administrativa. Esto provocó que la industria del taxi reaccionara presentando demandas ante los tribunales, y dio lugar a que en el año 2014 dichos Tribunales declararan en muchos países el cesede la actividad de UberPop<sup>4</sup>.

Con posterioridad surgieron otras formas de manifestación de estas plataformas que, si bien estaban plenamente implantadas en nuestra sociedad, permanecían al margen de la regulación laboral por considerarse como un servicio de transporte, ya que en el caso de la Unión Europea corresponde a los Estados miembros regular las condiciones de prestación de servicios de intermediación, siempre que se respeten las normas generales del Tratado de la UE<sup>5</sup>. El fenómeno de la *uberización* se identifica con la aparición de las plataformas digitales de trabajo que, si bien en un primer momento

<sup>1</sup> Vid. la [call for papers](#) del VI Congreso Internacional ADAPT [La gran transformación del trabajo](#), Bérgamo 6-7 noviembre 2015.

<sup>2</sup> Cfr. E.M. SIERRA BENÍTEZ, [El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué derecho del trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?](#), en [esta Revista](#), 2015, n. 4, pp. 93-118; G. LUDOVICO, F. FITA ORTEGA, T.C. NAHAS (dirs.), [Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano](#), Milano University Press, 2021

defendían su carácter de prestaciones de servicios de la sociedad de la información, en la actualidad son consideradas verdaderas operadoras de un sector, debiendo estar sujetas a las condiciones aplicables al resto de actores que participan en el mismo, como también ha ocurrido con Deliveroo en materia laboral<sup>6</sup>

La evolución actual nos ha llevado a estudiar el concepto de trabajador y economía digital en el contexto internacional y en el Derecho de la UE en relación a las reformas legales en torno a las nuevas formas de empleo ligadas a las transformaciones digitales; especialmente, en torno a las plataformas digitales y la cuestión atemporal sobre las fronteras de laboralidad. Al respecto la doctrina ha afirmado que sería necesario pensar en un estatuto mínimo de integración a través de una técnica de extensión de ciertos derechos y protecciones para un tipo de estos trabajadores que respondan a unas características de continuidad de la prestación de servicios<sup>7</sup>. En todo caso coincidimos en que la regulación del trabajo en plataformas debe ser internacional y global para alcanzar a todos los trabajadores de plataformas (trabajadores de plataformas *in situ* y a los de plataformas on-line)<sup>8</sup>, ya sean trabajadores asalariados o trabajadores autónomos.

En este sentido, como el auge de este fenómeno de la economía de las plataformas tiende a extender el trabajo ocasional como nueva forma de trabajo atípico, la doctrina ha incorporado nuevas propuestas encaminadas a la protección de los trabajadores, tanto asalariados como autónomos, que llevan a cabo esos trabajos ocasionales. Al respecto se apunta que, respecto al trabajo asalariado, es necesario superar el criterio cuantitativo que lleva a la consideración del trabajo ocasional como marginal y, por otro lado, eliminar la habitualidad como característica del trabajo autónomo, puesto que esta característica implica que el trabajo ocasional debe ser marginal. Esta idea fundamenta la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, y que España debe transponer próximamente,

<sup>3</sup> Vid. E.M. SIERRA BENÍTEZ, *Los conductores de vehículos privados de Uberpop: una nueva situación de anomia laboral*, en C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, E. GARRIDO PÉREZ (dirs.), *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Laborum, 2015.

<sup>4</sup> El problema persiste en la actualidad en todo el mundo, por ejemplo, véase la política de sanciones a los conductores de las plataformas (DiDi o Uber) que se dedican a recoger pasajeros en los aeropuertos de Ciudad de México y Guadalajara (México). Estos vehículos que no tienen restricción para llevar pasajeros al aeropuerto, sí la tienen para subir a personas en las instalaciones porque no tienen la concesión de permisos. El problema es que las leyes federales no prohíben el funcionamiento de las aplicaciones de transporte, simplemente no las contemplan. . Vid. V. CONTRERAS GARCÍA, *Guardia Nacional "caza" a conductores de plataformas en aeropuerto de Guadalajara*, en *dplnews.com*, 5 diciembre 2022.

<sup>5</sup> Vid. STJUE 20 diciembre 2017, asunto C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi c. Uber Systems Spain, SL*.

<sup>6</sup> Vid. M. BELLO CASTRO, *La consideración de Uber como servicio de transporte. Sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de diciembre de 2017, Uber (C-434/15)*, en *elderecho.com*, 30 julio 2019.

<sup>7</sup> Vid. Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, *Concepto de trabajador y economía digital. Respuesta en el contexto internacional y en el derecho de la UE*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2021, n. 14, p.37 del extracto.

<sup>8</sup> Vid. M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Nuevas formas de empleo digital: el trabajo en plataformas. Diez propuestas para su regulación internacional*, en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, pp. 111-112.

<sup>9</sup> El 1º de agosto finalizó el plazo de transposición. El anteproyecto de Ley ha sido criticado por el Consejo Económico y Social por no haberse canalizado en el marco del diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales que hubiera evitado la divergencia de opiniones en el seno del propio CES. Por otro lado, se observan dudas sobre la interpretación a determinadas previsiones y la carencia de una definición, lo más precisa posible, de qué se entiende por una prestación de servicios sujeta a un patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible en *Dictamen CES 26 octubre 2022, n. 14, sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea*.

<sup>10</sup> Vid. F.J. ARRIETA IDIAKEZ, *El trabajo ocasional como forma atípica de trabajo. Contextualización, tratamiento en España y propuesta de mejora*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2022, n. 3, p. 174.

al haber concluido el plazo el pasado 1º de agosto de 2022<sup>9</sup>. Esta Directiva identifica como trabajo ocasional a los trabajos efímeros (aquellos que superan tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas, y que deben ser cubiertos por la protección de la Directiva), y a los trabajos a demanda y similares (que gozan del tratamiento y de las garantías reguladas para los trabajos que no tienen un tiempo de trabajo garantizado)<sup>10</sup>. La transposición no solo es necesaria, sino que supone una oportunidad para una adecuada regulación del trabajo ocasional realizado en las plataformas digitales.

Estas iniciativas se complementan con otras que se extienden al ámbito penal, de modo que recientemente se ha presentado en el Congreso de los Diputados español una enmienda encaminada a sancionar con penas de prisión que van de seis meses a seis años y sanción de días/multa de seis a doce meses a empresarios que contraten falsos autónomos o formaren incidentes o restrinjan de forma habitual los derechos laborales o las condiciones de trabajo pactadas, tanto en contratos como en convenios<sup>11</sup>. En el plano internacional, tanto en el seno de la UE como en el de la OIT, se han realizado estudios de esta nueva realidad del trabajo mediante las plataformas digitales, cuyos resultados hacen necesaria la intervención de nuestra disciplina jurídica y de protección social para que de alguna manera contribuyan a la construcción social de los nuevos mercados de trabajo de las plataformas digitales<sup>12</sup>.

En el seno de la UE existen «más de 28 millones de personas [que] trabajan a través de plataformas digitales y se prevé que en 2025 esa cifra alcance los 43 millones. [...] La gran mayoría de las personas que trabajan a través de plataformas digitales son verdaderos autónomos, pero se calcula que 5,5 millones están erróneamente clasificados como autónomos. [...] entre 2016 y 2020, los ingresos de la economía de plataformas casi se quintuplicaron, pasando de unos 3 000 millones de euros a cerca de 14 000 millones de euros»<sup>13</sup>. A escala mundial dichas plataformas han generado unos ingresos<sup>3</sup> de al menos 52.000 millones de dólares en 2019. Según la OIT, «El número de plataformas de trabajo en línea y de trabajo localizado (servicios VTC y de reparto) pasó de 142 en 2010 a más de 777 en 2020»<sup>14</sup>. «De un total de 777 plataformas, disponemos de datos de 749 (96 por ciento) sobre el número de asalariados contratados directamente en ellas»<sup>15</sup>. La OIT afirma que nos encontramos con nuevos retos para las personas trabajadoras y las empresas en relación con las condiciones de trabajo, la regularidad del trabajo y los ingresos, y la falta de acceso a la protección social, la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva. Las horas de trabajo largas e impredecibles, la escasa ganancia y las importantes brechas salariales de género son exponentes de un problema que afecta globalmente a las personas que desarrollan la prestación de servicios a través de plataformas digitales de trabajo<sup>16</sup>.

3 <sup>11</sup> Iniciativa presentada el 9 de diciembre de 2022 en el Congreso de los Diputados por los grupos parlamentarios PSOE y Unidas Podemos, en relación con el art. 311 del Código Penal con la contratación de falsos autónomos. El mencionado artículo está incluido en el Título XV, *De los delitos contra los derechos de los trabajadores*, de la vigente LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Por lo demás nos remitimos a las previsiones del RDL5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>12</sup> Cfr. CEPS, *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models. Final Report*, European Commission, 2021; OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021

<sup>13</sup> CONSEJO EUROPEO, CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, *Normas de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales*, en [www.consilium.europa.eu](http://www.consilium.europa.eu), 8 diciembre 2022. Vid. también EURWORK, *Platform work*, en [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu), 25 noviembre 2022.

<sup>14</sup> OIT, *op. cit.*, p. 19.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 53.

<sup>16</sup> Vid. OIT, *op. cit.*

<sup>17</sup> Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, que deroga el RD-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Esta norma ha sido el resultado del Acuerdo adoptado el 10 de marzo de 2021, entre el Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, desarrollado por la Mesa de Diálogo constituida a tal efecto del 28 de octubre de 2020.



En definitiva, se trata de cuestiones que de alguna manera son objeto de elaboración de una normativa que aspira a ser necesaria y justa. No obstante, nos vamos a plantear si es suficiente para cumplir los objetivos de la sostenibilidad del sistema de protección social (*Agenda 2030*), y de ahí el título de esta publicación.

## 2 La regulación en España del trabajo en las plataformas digitales: una regulación necesaria para un ámbito de aplicación subjetivo insuficiente

En España se ha regulado una norma destinada a garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, conocida como la Ley *Riders*<sup>17</sup>. Con carácter previo hubo una abundante litigiosidad, que todavía no ha cesado, sobre la existencia de relación laboral de las personas dedicadas al reparto o distribución de mercancías, por parte de empleadoras que ejercen sus poderes de dirección, organización y control mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de las plataformas digitales. La labor realizada por la Inspección de Trabajo solicitando regularizar la situación de estos trabajadores<sup>18</sup> ha sido, y sigue siendo, muy importante, como también a su vez la de los Tribunales de lo Social declarando la existencia o inexistencia de relación laboral<sup>19, 4</sup>.

La STS 25 septiembre 2020<sup>20</sup> declaró la existencia de la relación laboral entre Glovo y uno de sus repartidores y, aunque no ha conseguido poner fin al conflicto, permite afirmar que se está avanzando en la elaboración de la normativa laboral conforme a su carácter dinámico en un período de tránsito hacia la consolidación de la Industria 4.0<sup>21</sup>. Es inevitable observarla insoportable convivencia entre dos formas distintas de realización de la prestación de servicios según se lleve a cabo dentro de un modelo de producción u otro: el modelo industrial, que alcanza su pleno esplendor en el siglo XX, y el modelo digital, que se implanta en el siglo XXI disruptivamente debido a las limitaciones y las restricciones existentes en la realización de la prestación de servicios en un lugar de trabajo determinado (lugar físico perteneciente a la esfera del empleador), y en donde es habitual que los trabajadores permanezcan o accedan por razón de su trabajo<sup>22</sup>.

4 <sup>18</sup> Según la [Actividad realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España de Enero- Diciembre de 2020, en órdenes de servicio](#) son 555.065.

<sup>19</sup> Recientemente la ITSS ha solicitado regularizar la situación de 2.283 *riders* de Glovo en Valencia y la de unos 8.300 en Barcelona pese a la reciente ley que obliga a las plataformas digitales a contratar a sus repartidores como trabajadores asalariados y, que como se observa, no cumplen. También la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha desestimado el recurso que Glovoapp 23 presentó contra la sentencia que declaró que entre ésta y los 329 trabajadores existía una relación laboral por cuenta ajena a los efectos de alta y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social (*vid. STSJ Aragón, Zaragoza, 19 septiembre 2022, rec. 541/2022*). Sobre los diversos posicionamientos de los tribunales, *cfr.* E. ROJO TORRECILLA, [Plataformas de reparto de productos a domicilio: relación laboral de los repartidores. La ITSS, la TGSS, los JS y los TSJ hacen bien su trabajo. Sobre la legitimación activa en los procedimientos de oficio y la presunción de certeza de las actas de ITSS. Notas a seis sentencias dictadas en 2022 por TSJ y JS](#), en [www.eduardorojotorrecilla.es](#), 19 junio 2022; J.L. MONEREO PÉREZ, B.M. LÓPEZ INSUA, [Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia](#), en [Revista de Jurisprudencia Laboral, 2020, n. 4](#).

<sup>20</sup> Rec. 476/2019.

<sup>21</sup> *vid.* E.M. SIERRA BENÍTEZ, [El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué derecho del trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?](#), *cit.*

<sup>22</sup> El art. 3 del Convenio OIT C155 sobre seguridad y salud de los trabajadores define la expresión “lugar de trabajo” como «todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador».

<sup>23</sup> Esta guía articula las pautas de actuación en tres grandes bloques y, en concreto, en lo que afecta a la normativa laboral contempla tres posibilidades que afectan al lugar de trabajo: a) la posibilidad de articular el teletrabajo como medida organizativa temporal y excepcional, acordada individualmente o colectivamente, que no suponga una reducción de derechos ni coste alguno para las personas trabajadoras; b) también la posibilidad de suspender total o parcialmente la actividad, o, reducir la jornada, por ERTE (por ejemplo, por causas ETOP, por fuerza mayor o cierre acordado por decisión acordada de la Autoridad Sanitaria); c) en el caso que la empresa no tramitara el ERTE pero se paralizara la actividad, la persona trabajadora conservaría su derecho a su salario.

Ese modelo digital disruptivo se ha implantado por la necesidad de introducir medidas de seguridad y prevención ante una situación de pandemia mundial por los motivos que todos conocemos ante la amenazamortal del virus de la Covid-19. El 4 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo y Economía Social publicó la *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo Coronavirus*, con el objetivo de facilitar la información necesaria sobre la aplicación de la normativa laboral en relación con las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse las empresas y las personas trabajadoras<sup>23</sup>. Sin embargo, son medidas que han sido reguladas en un corto período normativo bastante prolijo, y conforme se iban sucediendo los acontecimientos en función de la incidencia de los brotes o rebrotes de la pandemia, pero que no cubrieron la prestación de servicios realizados por los *riders* porque, curiosamente, tuvieron la consideración de trabajos esenciales a pesar de su precariedad y de la problemática jurídica en torno a la relación laboral entre los *riders* y las plataformas digitales.

Desde algún sector se plantearon unas propuestas de organización cooperativa y sostenible del trabajo como alternativa a la imposición, la precariedad y la competitividad de las grandes plataformas que fuera apoyada por programas financiados públicamente. Según esta propuesta, sería «necesario que las instituciones públicas pongan en marcha instrumentos de intercooperación, *entidades de acompañamiento y asesoramiento*, así como de campañas de sensibilización e información acerca de las alternativas de consumo responsable». Eso sí, afirmando que todo ello debe implementarse «como medidas complementarias a la regulación laboral y a los mecanismos de control del cumplimiento de esta en el ámbito de las plataformas»<sup>25</sup>.

La Ley *Riders* introdujo dos modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores: a) la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto que ejerzan las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital; b) el reconocimiento del derecho de acceso por parte de los representantes de los trabajadores a la información (parámetros, reglas e instrucciones) de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial usados por la empresa para ejercer poder directivo y organizativo del proceso productivo. A continuación vamos a tratar estas dos modificaciones introducidas en la mencionada normativa.

## 2.1 La presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto (Ley 12/2021)

En relación con la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto se ha dicho, con acierto, que «para solucionar un problema clásico del Derecho del Trabajo (la delimitación de su ámbito de aplicación) se recurre a una figura jurídica, también tradicional, de nuestra disciplina: la presunción de laboralidad» pero que, en realidad, oculta un mandato legal directo de laboralidad<sup>25</sup>. No obstante, aunque existen diversas y distintas tesis sobre la relevancia y el carácter de esta presunción de laboralidad, en relación sólo con las plataformas digitales de reparto y que dejan en el “limbo normativo” al resto de las plataformas económicas, no podemos afirmar que los conflictos laborales concluyen con la actualización normativa<sup>26</sup>.

5 24 J.M. SÁNCHEZ OCAÑA, *Crónica del trabajo y las adversidades de los riders en los primeros 50 días de estado de alarma*, en [www.uv.es](http://www.uv.es), 13 mayo 2020.

25 Vid. L. MELLA MÉNDEZ, *La protección de los repartidores de plataformas tras el RD-ley 9/2021: ¿se está ante una verdadera presunción «iuris tantum» de laboralidad?*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2021, n. 244, p. 2 del extracto.

26 Sobre las diversas posiciones doctrinales, véase E. ROJO TORRECILLA, *De la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto*, en *Temas Laborales*, 2021, n. 158, p. 40.

27 J. MORENO GENÉ, *Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2022, n. 4, p. 197.

28 Vid. G. NEVES DELGADO, B. VASCONCELOS DE CARVALHO, A.L. GONÇALVES ROCHA, *Desafios civilizatórios para a proteção do trabalho em plataformas digitais: o necessário reforço ao referencial axiológico e jurídico de não mercantilização do trabalho humano*, en M.C MÁXIMO TEODORO ET AL. (orgs.), *Trabalho e consumo: as duas faces da pessoa human no contexto do data driven*, RTM, 2020.

Es cierto que el carácter dinámico de las nuevas realidades económicas del modelo productivo digital

dificulta que la calificación como laboral de las mismas pueda fijarse por la normativa laboral, más allá de la definición de relación laboral que ya lleva a cabo el art. 1.1 ET, no en vano, cualquier intento de fijar por ley los indicios de laboralidad en estos supuestos puede verse inmediatamente desbordado por las nuevas prácticas diseñadas por las empresas titulares de dichas plataformas<sup>27</sup>.

De ahí que sea necesaria la adopción de medidas complementarias a la regulación normativa y al control de su cumplimiento que, por no ser suficientes, requieren de la actuación de unos sujetos ajenos a la relación laboral: los consumidores, y de un objetivo común: que estén sensibilizados con las alternativas de consumo responsable<sup>28</sup>. En otro momento abordaremos este interesante debate de la relación entre el consumo y el derecho del trabajo, porque no queremos distraer la atención de la importancia del humanismo tecnológico, de esa estrecha relación existente entre la disciplina jurídica laboral y la necesidad de configurar un nuevo paradigma transhumanista de la era digital, es decir, «en la defensa del humanismo tecnológico cuyo plan integrador permite conciliar el progreso científico-tecnológico con los valores y principios de la cultura humanista que conforman el proyecto ilustrado de la modernidad»<sup>29.6</sup>

En este sentido, coincidimos con la doctrina en que para dotar de contenido laboral a ese paradigma

el derecho del trabajo del siglo XXI no debe estar limitado a un solo esquema de relación contractual. Se debe reconocer que una visión unívoca centrada en la subordinación obstruye cualquier posibilidad de redefinir el contrato de trabajo. El derecho del trabajo debe permitir partir de una pluralidad de contratos que determinen, dependiendo los casos, un conjunto de regulaciones especiales acordes a las características del trabajo o la actividad de que se trate. [...] lo que encontramos desde finales de siglo XX es la heterogeneidad de relaciones contractuales entre una persona física y otra persona física o moral. La diversidad no destruye ni disminuye el derecho del trabajo, al contrario, lo termina reconstruyendo y aumentando su campo de acción<sup>30</sup>.

6 <sup>29</sup> F.H. LLANO ALONSO, *El derecho ante el nuevo paradigma transhumanista de la era digital*, en *Revista Jurídica de Asturias*, 2022, n. 45, p. 39.

<sup>30</sup> A. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, *La cuarta Revolución Industrial (Industria 4.0). Entre menos trabajo, nuevos empleos y una cíclica necesidad: la protección del trabajador asalariado y no asalariado*, en G. MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, A. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, P. KURCZYN VILLALOBOS

(coords.), *Industria 4.0. Trabajo y Seguridad Social*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2019, pp. 55-56.

<sup>31</sup> Así, por ejemplo, con respecto a las obligaciones empresariales de realizar actos de encuadramiento y cotización a la seguridad social; revisar el requisito de la habitualidad como criterio definitorio del trabajo autónomo y determinante para acceder a la protección social; permitir la transferencia de derechos de seguridad social por cambios de puesto de trabajo, actividad o de trabajo por cuenta ajena a trabajo autónomo o, viceversa, posibilidad de coordinar los sistemas de seguridad social (posibilidad de exportación de prestaciones y acumulación de los períodos de cotización de conformidad con las legislaciones de la Unión y nacionales), la unificación de la protección social en el trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena y, por último, la complementación de la protección social mediante políticas que garanticen un nivel mínimo de protección social a todas las personas (vid. A. GINÉS I FABRELLAS, *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Aranzadi, 2021, pp. 224-226). Una visión general del problema de la sostenibilidad de la Seguridad Social en J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Sostenibilidad de la Seguridad Social: perspectivas y propuestas de actuación*, en I. MARÍN ALONSO, M.T. IGARTUA MIRÓ (dirs.), *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, Laborum, 2021.

En materia de protección social del trabajo en plataformas esto se traduce en la necesidad de adoptar un ajuste normativo para encajar las características del trabajo en plataformas, tanto respecto a las personas trabajadoras por cuenta ajena como a las personas trabajadoras por cuenta propia<sup>31</sup>.

## 2.2 El reconocimiento del derecho al acceso por parte de los representantes de los trabajadores a la información de los algoritmos usados por la empresa

Por otro lado, la segunda modificación que introdujo la Ley *Riders* fue el reconocimiento del derecho de acceso por parte de los representantes de los trabajadores a la información (parámetros, reglas e instrucciones) de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial usados por la empresa para ejercer poder directivo y organizativo del proceso productivo. Es un reconocimiento que va dirigido a todos los empleadores que utilicen los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para tomar decisiones de forma automatizada que afecten a las personas trabajadoras en materia, por ejemplo, de contrataciones, determinación de horarios, evaluación del rendimiento, etc. Hay que tener en cuenta que estas decisiones pueden provocar riesgos para los derechos fundamentales de las personas trabajadoras (privacidad, datos, igualdad y no discriminación, y seguridad y salud laboral (arts. 18.1, 18.4, 14 y 15 CE)).

Con posterioridad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social publicó una guía denominada *Información algorítmica en el ámbito laboral*<sup>32</sup>, que sirve como herramienta sobre las obligaciones y derechos en materia de información algorítmica que los empresarios deben facilitar a la representación legal de los trabajadores y a las propias personas trabajadoras de acuerdo con los arts. 64.4.d ET y 22 RGPD<sup>33</sup>. La guía señala, por un lado, las obligaciones<sup>7</sup> de la empresa respecto a la información que debe facilitar a la representación legal de los trabajadores y, a su vez, a estos mismos; y por otro lado, indica «qué información puede solicitar la representación legal de la plantilla y las propias personas trabajadoras de acuerdo con la normativa vigente. Asimismo, se analizan las obligaciones empresariales de negociación del algoritmo, auditoría y evaluación de impacto. Finalmente, la guía incluye una *herramienta* que pretende *concretar y sistematizar las obligaciones de información* ante el uso de algoritmos y sistemas de decisión automatizada en el ámbito laboral»<sup>34</sup>.

Esta novedosa previsión que viene contenida en la Ley *Riders*, la primera norma jurídica que reconoce expresamente este derecho, plantea razonables dificultades de aplicación cuando entre los miembros de la representación de las personas trabajadoras haya una ausencia de expertos que hagan posible la labor de vigilancia y control de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos. Al respecto, entendemos que la negociación colectiva es el instrumento idóneo para resolver este inconveniente, siempre y cuando contemple la posibilidad de que los miembros de la representación tengan derecho a una formación específica, o bien incluya los mecanismos de financiación posibles para la contratación de personas expertas en la materia<sup>35</sup>.

En este sentido, y a pesar de los aspectos positivos que presenta esta adaptación normativa, cabe señalar los interrogantes que se plantean en el ámbito del Derecho Colectivo, y en concreto el del Derecho Sindical, puesto que

7 <sup>32</sup> G. GALDON CLAVELL (coord.), *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

<sup>33</sup> Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

<sup>34</sup> G. GALDON CLAVELL (coord.), *op. cit.*, p. 5.

<sup>35</sup> Vid. R. GÓMEZ GORDILLO, *Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras*, en *Temas Laborales*, 2021, n. 158, p. 181.

<sup>36</sup> J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, en A. TODOLÍ SIGNES, M. HERNÁNDEZ BEJARANO (dirs.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Aranzadi, 2018, p. 606.

<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 608. Vid. también I. MARÍN ALONSO, M.T. IGARTUA MIRÓ, *Las tecnologías y el reto de la sostenibilidad del trabajo: un binomio inseparable*, en I. MARÍN ALONSO, M.T. IGARTUA MIRÓ (dirs.), *op. Cit.*

ya en el terreno estricto espacial, es claro que no es complicado técnicamente construir un ciberespacio sindical que aproxime a los trabajadores y sus organizaciones. Pero lo es igualmente que resulta mucho más difícil hacer que a su través se incremente la eficacia de la organización y de sus actuaciones<sup>36</sup>.

Por otro lado, «es preciso ser conscientes de que las nuevas relaciones laborales en el entorno de Internet se desarrollan sin conexión a un determinado lugar» y, por lo tanto, el reto que plantean las tecnologías 4.0 debe «resolverse a una escala superior que acaso en este momento no exista todavía; en caso contrario no tendrá solución»<sup>37</sup>.

Es obvio que

la evolución tecnológica puede tener un importante potencial desintegrador de determinadas estructuras jurídicas que han tenido un importante papel en la construcción de sociedades más justas. Por supuesto, es una perspectiva muy poco halagüeña. Pero conocerla también tiene sus ventajas: nos permite ponernos en el camino de la reflexión para su reconstrucción, aunque sea de una forma muy diferente a como las hemos conocido<sup>38</sup>.<sup>8</sup>

Dado que el legislador ha decidido que son trabajadores a los que se aplica el Derecho del Trabajo nos queda el

importante reto de ajustar una regulación laboral decimonónica a este nuevo colectivo digitalizado, cuya prestación de servicios está condicionada por el uso de las nuevas tecnologías y los algoritmos. Sin duda, este reto no se antoja menor que el vivido hasta ahora, relativo a la calificación jurídica de este colectivo<sup>39</sup>.

En definitiva, la regulación de las plataformas digitales de trabajo, y no solo las de reparto,

es un desafío complejo, ya que atañe tanto la ley del trabajo como otros ámbitos jurídicos relevantes para garantizar el trabajo decente. Estos desafíos incluyen aplicar a los trabajadores de las plataformas los derechos laborales universales conquistados con tanto esfuerzo, como la protección social y la negociación colectiva, así como garantizar una competencia leal, el uso correcto de los datos, la mejora de la protección de los datos y la rendición de cuentas de los algoritmos, y la reforma de los sistemas fiscales<sup>40</sup>.

<sup>36</sup> J.M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, p. 608. En A. OJEDA AVILÉS, *La deconstrucción del derecho del trabajo*, La Ley, 2010, se realiza una panorámica general con la finalidad de deshacer analíticamente algo para darle una nueva estructura.

<sup>37</sup> L. MELLA MÉNDEZ, *op. cit.*, p. 8 del extracto.

<sup>38</sup> OIT, *¿Las plataformas digitales de trabajo pueden crear una competición leal y empleos decentes?*, 2021. Vid. también OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, cit.

<sup>41</sup> Vid. T.C. NAHAS, *Reflexiones sobre los efectos del capital globalizado en las relaciones de trabajo. Especial referencia a la Unión Europea y al Mercosur*, Bomarzo, 2016, pp. 219-238. T.C. NAHAS, *No mundo Avatar, será o memento da Justiça Universal*, en *Noticias CIELO, 2022, n. 2*, p. 2, defiende el establecimiento de una Justicia Universal puesto que «Talvez a discussão sobre os tribunais supranacionais nos âmbitos internos dos diversos países, nascerá morta, sendo melhor aproveitada pelo *Juízo 100% virtual* que possivelmente adotarão todos os países. Some-se a isso, densa jurisprudência que se vem formando nos Tribunais Internacionais, especialmente aqueles que estabelecem uma proteção efetiva aos direitos humanos e que, graças ao controle de convencionalidade, se encarregam de fixar uma jurisprudência uniforme nos diversos países do mundo subscritores dos pactos internacionais».

Esto significa que hay que buscar los mecanismos tanto desde el Derecho Transnacional del Trabajo como el del Derecho Internacional del Trabajo y, por lo tanto, la deconstrucción en soluciones que se apoyen en un programa estratégico, con unas sólidas bases, y en el diálogo social homogéneo, que respete las diferencias culturales, económicas y el espíritu de solidaridad<sup>41</sup>.

### 3 El estado de la cuestión actual en el ámbito internacional: la necesaria actuación normativa por parte de la UE y la “iniciativa” en el seno de la OIT

Como hemos indicado más arriba, entendemos que la vía internacional es la más apropiada para la regulación del trabajo en las plataformas digitales. Ya hemos visto que en la Unión Europea existen más de 28 millones de personas que trabajan a través de plataformas digitales, y está previsto que en 2025 esa cifra alcance los 43 millones. Estas cifras son suficientemente indicativas para requerir una necesaria intervención normativa en el seno de la UE. Al respecto, el acervo de la UE en los ámbitos laboral y social establece normas mínimas gracias a varios instrumentos clave. De esta protección que ofrecen estos instrumentos jurídicos se benefician las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación. Sin embargo, los trabajadores autónomos, incluidos los que trabajan en plataformas, quedan fuera del ámbito de aplicación exceptuando las Directivas sobre igualdad de trato porque tienen unas bases jurídicas más amplias<sup>42</sup>. No obstante, los Reglamentos sobre coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social se deben aplicar tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los autónomos que trabajan a través de plataformas digitales en situaciones transfronterizas<sup>43</sup>. La Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia sugiere a los Estados miembros que garanticen el acceso a una protección social eficaz y adecuada, tanto para los trabajadores asalariados como para los autónomos<sup>44</sup>. Sin embargo, ya que las plataformas digitales de trabajo no están vinculadas a activos ni a instalaciones fijas pueden plantear los siguientes problemas: 1) «pueden desplazarse y operar fácilmente a través de las fronteras, iniciar rápidamente operaciones en determinados mercados, cerrar a veces por motivos empresariales o reglamentarios y volver a abrir en otro país con normas más laxas»; 2) «pueden utilizar prácticas comerciales desleales con respecto a otras empresas, por ejemplo al no cumplir las mismas reglas ni operar en las mismas condiciones».<sup>9</sup>

Por todo ello se plantea la necesidad de hacer frente a los desafíos transfronterizos del trabajo en plataformas a nivel de la UE, y no a nivel nacional. Hay que tener en cuenta que un «59% de las personas que trabajan a través de plataformas en la UE lo hacen para clientes establecidos en otro país». «Las plataformas digitales de trabajo suelen tener su sede en un país y operar a través de personas ubicadas en otro». «Los riesgos de incumplimiento de las normas y [...] la lucha contra el trabajo no declarado son mayores en situaciones transfronterizas [...] de trabajo en plataformas». «Las autoridades nacionales (como los servicios de inspección de trabajo, las instituciones de protección social y las autoridades fiscales) a menudo no saben qué plataformas digitales operan en su país, cuántas personas trabajan a través de ellas ni en qué situación laboral llevan a cabo el trabajo»<sup>45</sup>. Todo esto dificulta la vigilancia del «cumplimiento de las obligaciones existentes, tales como las relativas

<sup>942</sup> Véase la [Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales](#), 9 diciembre 2021, COM(2021)762 final, pp. 5-8.

<sup>43</sup> Reglamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre coordinación de los sistemas de seguridad social, y Reglamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n. 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

<sup>44</sup> La Recomendación cubre las prestaciones de desempleo, por enfermedad y de asistencia sanitaria, maternidad y paternidad, invalidez y supervivencia y las prestaciones relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

<sup>45</sup> [Propuesta de Directiva](#), cit., p. 10.

<sup>46</sup> *Ibidem*, p. 3.

<sup>47</sup> *Ibidem*, p. 11.

<sup>48</sup> *Vid.* nota 42.

a las cotizaciones a la seguridad social»<sup>46</sup> y, por lo tanto, plantea la necesidad de establecer normas mínimas en el ámbito de la UE para fomentar «la convergencia al alza de los resultados en materia social y de empleo en toda la Unión»<sup>47</sup>.

Estos son los motivos que justifican la necesidad de la elaboración de la citada Propuesta de Directiva<sup>48</sup>, y más adelante vamos a hacer referencia a los aspectos más relevantes de la misma.

La Confederación Europea de Sindicatos ha reclamado una Directiva ambiciosa sobre la mejora de las condiciones laborales en las plataformas de trabajo, y ha criticado la propuesta de modificación presentada por la Presidencia Checa a la UE, que debilita la Propuesta de Directiva presentada por la Comisión Europea en el año 2021 (por ejemplo, permitiendo a los Estados miembros no aplicar la presunción de la relación laboral cuando sea manifiesto que la presunción sería refutada con éxito; el cumplimiento de tres de las cinco condiciones para ser considerados como trabajadores cuando, por el contrario, la propuesta de la Comisión contempla sólo dos)<sup>49</sup>. El pasado 8 de diciembre de 2022 hubo un Consejo de Empleo en que la Presidencia Checa pretendía alcanzar una orientación general, es decir, una posición común de los Estados miembros relativa a la Propuesta de Directiva, pero incorporando modificaciones que suponían una mayor flexibilidad y una merma de derechos. Afortunadamente, no llegó a alcanzarse el acuerdo por la mayoría cualificada necesaria<sup>50</sup>. El 12 de diciembre de 2022, la Comisión de Empleo del Parlamento Europeo adoptó un proyecto de mandato de negociación sobre las normas para mejorar las condiciones de trabajo y entrar en las negociaciones interinstitucionales en el marco de la UE<sup>51</sup>. Con ello se espera alcanzar que este resultado se confirme también en la votación de la sesión plenaria, que tendrá lugar en Estrasburgo probablemente en la semana del 16 al 20 de enero.

Por otro lado, según el citado informe de la OIT a escala mundial, «el número de plataformas de trabajo en línea y de trabajo localizado (servicios VTC y de reparto) pasó de 142 en 2010 a más de 777 en 2020»<sup>52</sup>. «De un total de 777 plataformas, disponemos de datos de 749 (96 por ciento) sobre el número de asalariados contratados directamente en ellas»<sup>53</sup>. Respecto al número real de trabajadores ocupados a través de estas plataformas, «diversas encuestas realizadas [...] en Europa y América del Norte entre 2015 y 2019 sugieren que la proporción de la población adulta que ha realizado trabajos en plataformas se sitúa entre el 0,3 y el 22 por ciento»<sup>54</sup>. La mayoría de los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo son hombres, con una media de edad que comprende a «menores de 35 años con un alto nivel de estudios, en particular en los países en desarrollo»<sup>55</sup>. En el plano internacional el papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo es vital porque ha experimentado un rápido crecimiento de la economía digital que reclama una respuesta de política coherente. Sin duda alguna el crecimiento de las plataformas

<sup>49</sup> ETUC, *Letter to the Ministers and Ambassadors calling for an ambitious Directive on improving working conditions in platform work*, en [www.etuc.org](http://www.etuc.org), 23 septiembre 2022.

<sup>50</sup> Vid. EuroEFE Euractiv *Ministros de la UE no logran acordar la directiva laboral sobre plataformas digitales*, 8 diciembre de 2022.

<sup>51</sup> Los eurodiputados aclararon la definición de qué se entiende por plataforma digital para incluir la subcontratación o la asignación de tareas para un grupo de clientes en línea (micro-plataformas de trabajo). Y distinguieron entre las plataformas digitales laborales detransporte, cubiertas por las nuevas reglas, y los servicios de transporte de taxis, regulados por las leyes nacionales. Los eurodiputados respaldan la propuesta de la Comisión de que las normas se apliquen a todas las plataformas laborales digitales, independientemente de su lugar de establecimiento y siempre que el trabajo se realice en la UE. Vid. EUROPEAN PARLIAMENT, *Digital workers: better working conditions and protection of rights*, en [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu), 12 diciembre 2022.

<sup>52</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, cit., p. 19.

<sup>53</sup> *Ibidem*, p. 53.

<sup>54</sup> *Ibidem*, p. 20.

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 23.

<sup>56</sup> Vid. OIT, *El rápido crecimiento de la economía digital reclama una respuesta de política coherente*, en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 23 febrero 2021.

conlleva oportunidades y problemas para los trabajadores y las empresas, y plantea además la necesidad de un diálogo internacional sobre políticas concretas<sup>56</sup>. La *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, de 21 de junio de 2019, incorporó la necesidad de seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante «el fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, a través de [...] políticas y medidas que permitan [...] responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo».

En este sentido, solo nos queda mostrarnos partidarios de la necesidad de la intervención a través de los mecanismos de producción normativa en el seno de la OIT. El fracaso de la reunión de expertos del pasado mes de octubre del 2022 en donde se trató qué orientación se podría proporcionar para informar una posible discusión general o el establecimiento de normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, sujeto a la decisión del Consejo de Administración, no puede ser óbice para afirmar lo contrario. Máxime cuando se ha decidido inscribir en el orden del día de la 113ª Reunión de la Conferencia del año 2025 un punto sobre el trabajo decente en la economía de plataformas<sup>57</sup>. En todo caso, estamos hablando de una Propuesta de Directiva de regulación en el seno de la OIT, y de una iniciativa en el seno de la OIT que se trasladan al año 2025. La realidad es que no existe un marco que sea de aplicación en el ámbito internacional, solo la propuesta en el seno de la UE, de la que brevemente vamos a señalar las novedades que incorpora.

### **3.1 Puntos relevantes de la Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales**

La Propuesta de Directiva se elabora atendiendo a un objetivo general y a tres objetivos específicos. El primero consiste en la mejora de las condiciones laborales y los derechos sociales de las personas que trabajan a través de plataformas. Los derechos específicos incluyen:

- a. garantizar que las personas que trabajan en las plataformas digitales de trabajo tengan la situación laboral correcta. Para ello se establece unapresunción refutable de relación laboral que solo se aplique a estas plataformas que ejerzan cierto grado de control sobre la ejecución deltrabajo, por lo que otras plataformas digitales de trabajo no se verán afectadas por la presunción<sup>58</sup>;
- b. «garantizar la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas»<sup>59</sup>. Para ellointroduce nuevos derechos materiales para las personas que realizan estos trabajos. Entre otros, «el derecho a la transparencia en relación conel uso y el funcionamiento de los sistemas automatizados de supervisióny toma de decisiones, que especifica y complementa los derechos existentes en relación con la protección de los datos personales»<sup>60</sup>. También garantiza la supervisión humana del impacto de los sistemasautomatizados sobre las condiciones de trabajo. Se establecen los canalesadecuados para debatir y solicitar la revisión de las decisiones importantes adoptadas por los sistemas automatizados o con su apoyo.En definitiva, se trata de disposiciones que se aplican a todas las personasque trabajan en plataformas, incluidos los autónomos<sup>61</sup> (por ejemplo, a los creadores de contenido), pero con determinadas excepciones comopor ejemplo las relativas a la seguridad y salud en el trabajo<sup>62</sup>;
- c. «aumentar la transparencia, la trazabilidad y la sensibilización sobre la evolución del trabajo en plataformas y mejorar la aplicación efectiva de las normas referidas a todas las personas que trabajan a través de plataformas»<sup>63</sup>. Entre estas medidas figura aclarar la obligación de que las plataformas digitales de trabajo que sean empleadores declaren eltrabajo en plataformas ante las autoridades competentes del Estado miembro en el que éste se realiza<sup>64</sup>.



En relación con la presunción de la existencia de relación laboral, hay que recordar que se definen los criterios que indican que la plataforma controla la ejecución del trabajo teniendo en cuenta el uso de los algoritmos en la organización del trabajo en las plataformas digitales de trabajo. Es una presunción que, como en el caso español, solo se aplica a las plataformas que ejerzan cierto grado de control sobre la ejecución del trabajo, por lo que otras plataformas digitales de trabajo no se verán afectadas por dicha presunción. No obstante, y a diferencia de la normativa española, no se reduce a garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto, sino a todas las personas trabajadoras del ámbito de las plataformas digitales de trabajo. Al respecto es significativo señalar que el ámbito de aplicación subjetivo (art. 1) de la Directiva se refiere a las plataformas digitales de trabajo que organizan el trabajo en plataformas realizado en la Unión, independientemente de su lugar de establecimiento y de la legislación aplicable. Esto implica que el elemento decisivo para la aplicabilidad territorial es, por tanto, el lugar donde se realiza el trabajo en plataformas, y no el lugar donde está establecida la plataforma digital de trabajo o donde se ofrece o presta el servicio al destinatario. Esto significa la extensión de la protección social de los trabajos en las plataformas digitales de trabajo que ejerzan cierto grado de control sobre la ejecución del trabajo, por lo que aquellas otras plataformas digitales que no lo ejerzan no se verán afectadas por la presunción refutable de relación laboral.

En definitiva, es una propuesta que nos obliga a esperar el resultado final y por ello habrá que esperar a su aprobación y su posterior transposición en los estados miembros. Un proceso

---

11<sup>57</sup> En marzo de 2023 hay que presentar un análisis de las lagunas normativas que sirva de base para tomar una decisión sobre la naturaleza del punto que se ha de inscribir en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2025. *Vid.* la [Decisión relativa al orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo](#), 346ª reunión del Consejo de Administración, 10 noviembre 2022, GB.346/INS/2/Decisión.

58 La [Propuesta de Directiva](#), cit., contempla que, «cuando la plataforma digital de trabajo alegue que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral [...], la carga de la prueba recaerá en la plataforma digital de trabajo. Estos procedimientos no tendrán un efecto suspensivo sobre la aplicación de presunción legal» (art. 5).

59 *Ibidem*, p. 3, punto 2.

60 *Ibidem*, p. 4.

61 En A. BAYLOS, [La marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021](#), en [Cuadernos de Relaciones Laborales, 2022, n. 1](#), p. 109, esta propuesta hace posible «que los convenios colectivos de algunas actividades se apliquen a los trabajadores autónomos sin trabajadores a su servicio».

62 Hay que tener en cuenta que el art. 1.2.1º establece que la directiva se aplica a todas las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral. Los derechos relativos a la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de los datos personales en el contexto de la gestión algorítmica se aplican también a toda persona que realiza trabajo en plataformas en la Unión sin tener un contrato o una relación laboral (art. 1.2.2º).

63 [Propuesta de Directiva](#), cit., p. 3, punto 4.

64 Es importante señalar qué entiende por “plataforma digital de trabajo” y “trabajo en plataformas” la [Propuesta de Directiva](#), cit. En virtud del art. 2.1, punto 1, se entiende como tal «toda persona física o jurídica que preste un servicio comercial en el que se cumplen todos los requisitos siguientes: a) se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles; b) se presta a petición de un destinatario del servicio; c) implica, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado». Se entiende por “trabajo en plataforma” «todo trabajo organizado a través de una plataforma digital de trabajo y realizado en la Unión por una persona física sobre la base de una relación contractual entre la plataforma digital de trabajo y la persona, con independencia de que exista una relación contractual entre la persona y el destinatario del servicio» (punto 2).

65 En el seno de la OIT es importante indicar que «El Consejo de Administración, habiendo tomado nota del análisis de las lagunas normativas que figura en el documento GB.347/POL/1, decide que el punto inscrito en el orden del día de la 113.ª reunión de la Conferencia (junio de 2025) sobre el trabajo decente en la economía de plataformas se dedicará [...] a la elaboración de normas mediante un procedimiento de doble discusión» (OIT, [Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas](#), 347ª Reunión del Consejo de Administración, 13-23 marzo 2023, GB.347/POL/1, § 65). Las lagunas normativas son las «que señalaron los participantes en la reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataforma [vid. OIT, [Actas resumidas de las labores](#), 10-14 octubre 2022, MEDWPE/2022/8] [...] y que no se prevén en las normas de la OIT, principalmente la gestión algorítmica (§ 5).

66 [Propuesta de Directiva](#), cit., p. 15.

lento, pero que permitirá a las personas trabajadoras de plataformas digitales de trabajo alcanzar su estatus de formalidad en el reconocimiento de derechos, y que debe ser abordado dentro del programa del trabajo decente de la OIT.

#### 4 Conclusión

La Comisión Europea realizó en el año 2021 una evaluación del impacto de la iniciativa de la UE relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en las plataformas digitales. Como resultado ha indicado que se espera que se reclasifiquen como trabajadores por cuenta ajena entre 1,72 y 4,1 millones de personas (en torno a 2,35 millones *in situ* y 1,75 millones en línea, según las estimaciones más elevadas). Como consecuencia de la reclasificación y la consiguiente mejora del acceso a la protección social, la pobreza y la precariedad disminuirán. Hasta 3,8 millones de personas verían confirmada su condición de autónomos<sup>65</sup>. La iniciativa de la Propuesta de Directiva mejoraría la transparencia y la trazabilidad del trabajo en plataformas, incluidas las situaciones transfronterizas y, consiguientemente, habría una mejora en la recaudación para la protección social. Se estima que «los Estados miembros podrían beneficiarse de hasta 4 000 millones EUR adicionales en concepto de aumento de las cotizaciones [...] cada año».

Estas medidas «podrían dar lugar a un aumento de hasta 4 500 millones EUR anuales en los costes de las plataformas digitales [...]. Las empresas que dependen de ellas y los consumidores tal vez tengan que sufragar parte de estos costes, dependiendo de cómo decidan las plataformas repercutirlos en terceros»<sup>66</sup>. Esto significa que este lento pero esperanzador proceso de regulación normativa, que es necesario, no sería suficiente si no cuenta con la participación de la ciudadanía, apelando de alguna manera a verdaderos valores éticos, morales, solidarios y humanísticos. En definitiva, repensar la normativa laboral y la interacción consumo-responsable con la de consumo-trabajo, en que la ciudadanía contribuya al mantenimiento del estado de bienestar o a la sostenibilidad de la sociedad digital no sólo con impuestos, sino con medidas éticas y solidarias que hagan posible el cumplimiento del programa del trabajo decente de la OIT.

#### 5 Bibliografía

- ARRIETA IDIAKEZ F.J. (2022), El trabajo ocasional como forma atípica de trabajo. Contextualización, tratamiento en España y propuesta de mejora, en Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, n. 3, pp. 142-179
- BAYLOS A. (2022), La marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021, en Cuadernos de Relaciones Laborales, n. 1, pp. 95-113
- BELLO CASTRO M. (2019), La consideración de Uber como servicio de transporte. Sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de diciembre de 2017, Uber (C-434/15), en elderecho.com, 30 julio
- CEPS, Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models. Final Report, European Commission, 2021
- CONTRERAS GARCÍA V. (2022), Guardia Nacional “caza” a conductores de plataformas en aeropuerto de Guadalajara, en dplnews.com, 5 diciembre
- ETUC (2022), Letter to the Ministers and Ambassadors calling for an ambitious Directive on improving working conditions in platform work, en www.etuc.org, 23 septiembre
- EUROPEAN PARLIAMENT (2022), Digital workers: better working conditions and protection of rights, en www.europarl.europa.eu, 12 diciembre
- EURWORK (2022), Platform work, en www.eurofound.europa.eu, 25 noviembre
- GALDON CLAVELL G. (2022) (coord.), Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- GINÈS I FABRELLAS A. (2021), El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral, Aranzadi

- GOERLICH PESET J.M. (2018), *Economía digital y acción sindical*, en A. TODOLÍ SIGNES, M. HERNÁNDEZ BEJARANO (dirs.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Aranzadi
- GÓMEZ GORDILLO R. (2021), *Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras*, en *Temas Laborales*, n. 158, pp. 161-182
- GORELLI HERNÁNDEZ J. (2021), *Sostenibilidad de la Seguridad Social: perspectivas y propuestas de actuación*, en I. MARÍN ALONSO, M.T. IGARTUA MIRÓ (dirs.), *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, Laborum
- LLANO ALONSO F.H. (2022), *El derecho ante el nuevo paradigma transhumanista de la era digital*, en *Revista Jurídica de Asturias*, n. 45, pp. 39-53
- LUDOVICO G., FITA ORTEGA F., NAHAS T.C. (dirs.), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano University Press, 2021
- MARÍN ALONSO I., IGARTUA MIRÓ M.T. (2021), *Las tecnologías y el reto de la sostenibilidad del trabajo: un binomio inseparable*, en I. MARÍN ALONSO, M.T. IGARTUA MIRÓ (dirs.), *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, Laborum
- MELLA MÉNDEZ L. (2021), *La protección de los repartidores de plataformas tras el RD-ley 9/2021: ¿se está ante una verdadera presunción «iuris tantum» de laboralidad?*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 244, pp. 143-184
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2020), *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo Coronavirus*
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M. (2020), *Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 4, pp. 1-16
- MORENO GENE J. (2022), *Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 4, pp. 159-207
- NAHAS T.C. (2022), *No mundo Avatar, será o memto da Justiça Universal*, en *Noticias CIELO*, n. 2, pp. 1-2
- NAHAS T.C. (2016), *Reflexiones sobre los efectos del capital globalizado en las relaciones de trabajo. Especial referencia a la Unión Europea y al Mercosur*, Bomarzo
- NEVES DELGADO G., VASCONCELOS DE CARVALHO B., GONÇALVES ROCHA A.L. (2020), *Desafios civilizatórios para a proteção do trabalho em plataformas digitais: o necessário reforço ao referencial axiológico e jurídico de não mercantilização do trabalho humano*, en M.C MÁXIMO TEODORO, F. SOUZA MÁXIMO PEREIRA, L. MENDES MOREIRA
- MIRAGLIA, I. SOIER DO NASCIMENTO DE ANDRADE, K. BHERING ANDRADE (orgs.), *Trabalho e consumo: as duas faces da pessoa human no contexto do data driven*, RTM
- OIT (2023), *Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas*, 347a Reunión del Consejo de Administración, 13-23 marzo, GB.347/POL/1
- OIT (2022), *Actas resumidas de las labores*, Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 10-14 octubre, MEDWPE/2022/8
- OIT (2021), *El rápido crecimiento de la economía digital reclama una respuesta de política coherente*, en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 23 febrero
- OIT (2021), *¿Las plataformas digitales de trabajo pueden crear una competición leal y empleos decentes?*
- OIT (2021), *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*
- OJEDA AVILÉS A. (2010), *La deconstrucción del derecho del trabajo*, La Ley
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L. (2022), *Nuevas formas de empleo digital: el trabajo en plataformas. Diez propuestas para su regulación internacional*, en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho*

- del Trabajo y de la Seguridad Social. Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- ROJO TORRECILLA E. (2022), *Plataformas de reparto de productos a domicilio: relación laboral de los repartidores. La ITSS, la TGSS, los JS y los TSJ hacen bien su trabajo. Sobre la legitimación activa en los procedimientos de oficio y la presunción de certeza de las actas de ITSS. Notas a seis sentencias dictadas en 2022 por TSJ y JS*, en [www.eduardorojotorrecilla.es](http://www.eduardorojotorrecilla.es), 19 junio
- ROJO TORRECILLA E. (2021), *De la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto*, en *Temas Laborales*, n. 158, pp. 11-43
- SÁNCHEZ OCAÑA J.M. (2020), *Crónica del trabajo y las adversidades de los riders en los primeros 50 días de estado de alarma*, en [www.uv.es](http://www.uv.es), 13 mayo
- SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A. (2019), *La cuarta Revolución Industrial (Industria 4.0). Entre menos trabajo, nuevos empleos y una cíclica necesidad: la protección del trabajador asalariado y no asalariado*, en G. MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, A. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, P.
- KURCZYN VILLALOBOS (coords.), *Industria 4.0. Trabajo y Seguridad Social*, Universidad Nacional Autónoma de México
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y. (2021), *Concepto de trabajador y economía digital. Respuesta en el contexto internacional y en el derecho de la UE*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 14, pp. 19-54
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2015), *El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué derecho del trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 93-118
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2015), *Los conductores de vehículos privados de Uberpop: una nueva situación de anomia laboral*, en C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, E. GARRIDO PÉREZ (dirs.), *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Laborum

## “TODAS LAS VOCES TODAS<sup>1</sup>”: MUNDIALIZAR OS DIREITOS HUMANOS

Fernanda Frizzo Bragato<sup>2</sup>  
Luciane Toss<sup>3</sup>

Data de submissão: 08/05/2023

Data de aprovação: 30/06/2023

**RESUMO:** A globalização é um fenômeno mercadológico, político e sociológico, uma vez que as mudanças nas corporações e instituições de cada país (com a tentativa de deslegitimar mercados essencialmente nacional) impactam no cotidiano de cada pessoa, na organização política das sociedades e, fortemente, na identidade cultural construída a partir de categorias como povo, nação e território. Os Estados não abdicam nem de seus territórios, nem de seus sistemas jurídicos e normativos, nem seus líderes políticos abandonam a pretensão de influenciar o mundo. A hipótese deste artigo é analisar até que ponto é possível falar em efetividade de Direitos Humanos em uma perspectiva de mundialização do direito para uma sociedade global.

**ABSTRACT:** Globalization is a market, political and sociological phenomenon, once the changes in the corporations and institutions of each country (with the attempt to delegitimize essentially national markets) impact on the daily life of each person, on the political organization of societies and, strongly, on the cultural identity constructed from categories such as people, nation and territory. States do not abdicate their territories or their legal and normative systems, nor do their political leaders abandon the pretense of influencing the world. The hypothesis of this article is to analyze the point at which it is possible to talk about the effectiveness of Human Rights in a perspective of globalization of law for a global society.

---

<sup>1</sup> Trecho da Música “Canción com todos” de Armando Tejada Gómez e César Isella, 1969.

<sup>2</sup> Fernanda Frizzo Bragato é Pesquisadora do CNPq (bolsa produtividade em pesquisa nível 2). Possui Graduação em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2002), Mestrado em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (2005), Doutorado em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (2009) e pós-doutorado em Direito pelo Birkbeck College of University of London (2012). Professora do Programa de Pós-graduação em Direito da Unisinos (desde 2010). Professora Visitante Fulbright na Cardozo Law School (2017). Coordenadora do Núcleo de Direitos Humanos da Unisinos. Atua nas seguintes áreas: direitos humanos, direitos indígenas, pós-colonialismo e descolonialidade. Lattes CV: <http://lattes.cnpq.br/5062531048277581>.

<sup>3</sup> Doutoranda em Direito, Mestra em Ciências Sociais, Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais e Especialista em Direito Privado, todos pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS, São Leopoldo, Brasil). Especialista em Nuevos Rectos de Derecho Publico pela Universidad de Burgos (UBU, Burgos, Espanha) e em Derechos Humanos Laborales Y Regulación Del Trabajo En La Crisis, pela Universidad Castilla La Mancha (UCLM, Toledo, Espanha). Tem curso de Aperfeiçoamento em Direito do Trabalho pela Fundação Escola da Magistratura Trabalhista (FEMARGS, Porto Alegre, Brasil). É advogada trabalhista, assessora corporativa e consultora na área de gênero e direitos humanos. Integra os grupos de pesquisas: **Núcleo** de Direitos Humanos da Unisinos, Coord. Profa. Dra. Fernanda Bragato e Sindicalismo da UDF, Coord. Prof. Dr. Mauricio Godinho Delgado. Professora convidada na Universidade Católica de Salvador (UCSAL). Email: [lucianetoss@gmail.com](mailto:lucianetoss@gmail.com). Lattes CV: <http://lattes.cnpq.br/5830796724727733>.

**PALAVRAS-CHAVE:** MUNIDIALIZAÇÃO, DIREITOS HUMANOS, SOCIEDADE GLOBAL, GLOBALIZAÇÃO, IDENTIDADE.

**KEYWORDS:** MUNIDIALIZATION, HUMAN RIGHTS, GLOBAL SOCIETY, GLOBALIZATION, IDENTITY.

## 1. INTRODUÇÃO - “IMAGINE THERE'S NO COUNTRIES<sup>4</sup>”: O MUNDO COSMOPOLITA

Na Modernidade estamos diante do “*domínio estatal del espacio*”<sup>5</sup> (pelo menos no que se refere aos modelos ocidentais). Mesmo considerando variabilidades culturais, pluralidades políticas e diferenças sociais, há uma percepção de unidade que se estabelece a partir da noção de Estado (a cultura, a linguagem, a educação de uma determinada nação, etc.)<sup>6</sup> e de identidade nacional. A ideia de nacionalidade se estrutura em uma identidade cultural e integradora, erigida a partir da “continuidade biológica de relações de sangue, numa abrangência espacial de território”<sup>7</sup>. A fronteira (território) passa a ser o critério definidor das ações do Estado-Nação<sup>8</sup> e a população (sociedade) se organiza através de uma economia nacional, de um sistema normativo interno de proteção e de uma perspectiva de política para dentro e para fora (política externa)<sup>9</sup>.

O projeto moderno caminhou no sentido de padronizar o que Stuart Hall<sup>10</sup> chamou de dominação ocidental usando suas próprias categorias para explicar o funcionamento de todo o mundo<sup>11</sup>. Definições como sociedade, classe, contrato e Estado, por exemplo, são usadas para

<sup>4</sup> Trecho da Música “*Imagine*” de Yoko Ono e John Lennon, 1971.

<sup>5</sup> BECK, Ulrich. **¿Qué es la Globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización**. Barcelona : Paidós, 1999, p. 46.

<sup>6</sup> GIDDENS, apud, TOSS, Luciane Lourdes Webber. *La Ciudadanía cosmopolita: el problema de la (re)construcción e la ciudadanía como bien primário*. Directora: Dra. Nuria Belloso Martín Departamento de Derecho Público Programa de Doctorado: Sociedad plural y nuevos retos del Derecho. Universidad de Burgos, 2003. Disponível em: [https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259.1/84/Webber\\_Toss.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259.1/84/Webber_Toss.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em 29 jan 2023. p. 49).

<sup>7</sup> HARDT, Michael y NEGRI, Antonio. *Império*. Tradução: Berilo Vargas, 4ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2002, p.p. 112-115.

<sup>8</sup> ROTA Y MONTER, José Antonio Fernandez, Identidad, Cultura y Frontera en Europa y América. En: BARRIO, Ángel B. Espina (dir). **Antropología en Castilla Y León e Iberoamérica, III – Fronteras**. Salamanca : Instituto de Investigaciones Antropológicas de Castilla y León, 2001, p. 19.

<sup>9</sup> HERNÁNDEZ CHAVELAS, Bismark Alfredo. “Homogeneidad Forzada”. En: BARRIO, Ángel B. Espina (dir). **Antropología en Castilla Y León e Iberoamérica, III – Fronteras**. Salamanca : Instituto de Investigaciones Antropológicas de Castilla y León, 2001, p. 69.

<sup>10</sup> HALL, Stuart. O Ocidente e o Resto: Discurso e Poder. **Projeto História**, PUC, São Paulo, n. 56, pp. 314- 361, Mai.-Ago. 2016. Disponível em: [revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/30023/20834](http://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/30023/20834). Acesso em 15 ago 2021.

<sup>11</sup> BRAGATO, Fernanda Frizzo. Discursos Desumanizantes e Violação Seletiva de Direitos Humanos Sob a Lógica da Colonialidade. **Quaestio Iuris** vol. 09, nº. 04, Rio de Janeiro, 2016, pp.1806-1823. Disponível em:

analisar todas as realidades existentes. Portanto, estatalidade, territorialidade e nacionalidade são conceitos fundamentais que compõe esta arquitetura onde “*the nation imposes its rule on humanity*”<sup>12</sup>.

Pensar em uma sociedade planetária<sup>13</sup>, em cosmopolitismo, em mundo globalizado, em um “*imagine there’s no countries*” exige uma espécie de reanálise e reconfiguração desta engenharia de poder do Estado Nação<sup>14</sup> mas, ao mesmo tempo, perceber esta articulação de novos significados como uma continuidade do projeto de ocidente<sup>15</sup>.

Se no período anterior ao mundo globalizado os Estados-Nação eram os atores principais do intercâmbio econômico mundial, esta nova etapa do projeto de expansão ocidental se ancora na circulação, na mobilidade e na interrelação para além do território nacional. Desconstruir fronteiras é parte da política. O espaço comercial é livre. Há uma certa desimportância dos mercados internos (exercício de políticas de importação de produtos capaz de aniquilar indústrias nacionais, por exemplo)<sup>16</sup> e pouca participação da sociedade política nacional (em que pese as personificações da mudança, conforme Hardt e Negri, possam ser vista a partir da inclusão de pessoas trabalhadoras de várias etnias em grandes corporações norte americanas)<sup>17</sup>.

---

[https://www.academia.edu/43672836/Disursos\\_desumanizantes\\_e\\_a\\_viola%C3%A7%C3%A3o\\_seletiva\\_de\\_direit\\_os\\_humanos\\_sob\\_a\\_l%C3%B3gica\\_da\\_colonialidade](https://www.academia.edu/43672836/Disursos_desumanizantes_e_a_viola%C3%A7%C3%A3o_seletiva_de_direit_os_humanos_sob_a_l%C3%B3gica_da_colonialidade). Acesso em 28 jan 2023.

<sup>12</sup> “a nação impõe seu domínio sobre a humanidade” (DOUZINAS, Costas. Seven Theses on Human Rights: (2) The Idea of Humanity. Critical Legal Thinkin. May, 2013. Disponível em: <https://criticallegalthinking.com/2013/05/21/seven-theses-on-human-rights-2-power-morality-structural-exclusion>. Acesso em 28.01.2023).

<sup>13</sup> MORIN, Edgar (e outros). **Ética, Solidariedade e Complexidade**. São Paulo, Athenas, 1998.

<sup>14</sup> BECK, Ulrich. **¿Qué es la Globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización**. Barcelona : Paidós, 1999, p. 48.

<sup>15</sup> O projeto de “Ocidente” é um conceito histórico e não geográfico. Tomamos por “ocidental” o tipo de sociedade discutida” por Stuart Hall: “desenvolvida, industrializada, urbanizada, capitalista, secular e moderna. Tais sociedades surgiram em um período histórico em particular ... Elas foram o resultado de um conjunto de processos históricos específicos - econômico, político, social e cultural. Atualmente, qualquer sociedade que compartilha essas características, independentemente de sua posição geográfica, pode ser categorizada como pertencente ao “Ocidente”. O significado desse termo é, portanto, idêntico ao da palavra “moderno”. HALL, Stuart. O Ocidente e o Resto: Discurso e Poder. **Projeto História**, PUC, São Paulo, n. 56, pp. 314- 361, Mai.-Ago. 2016. Disponível em: [revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/30023/20834](http://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/30023/20834). Acesso em 15 ago 2021, p. 315.

<sup>16</sup> De acordo com Kurtz, quanto mais avança a competitividade intercapital, quanto mais desenvolvida a tecnologia competitiva, maior é o desmonte de muitos parques indústrias que não alcançam o ritmo intenso imposto pelo sistema. Da Rússia à Argentina, da Inglaterra ao México, Itália, Portugal, passando pelo Brasil, os exemplos aumentam e repercutem profundamente no enorme contingente de mão de obra humana desses países. É uma forma de sociabilidade que para ter sucesso afeta mais de 200 milhões de pessoas, cerca de 1/3 da força humana mundial que vive do trabalho. KURZ, Robert , **O Colapso da Modernização** (Da Derrocada do Socialismo de Caserna à Crise da Economia Mundial) São Paulo: Paz e Terra, 1992.

<sup>17</sup> HARDT, Michael y NEGRI, Antonio. **Império**. Tradução: Berilo Vargas, 4ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2002, p.p. 168-172).

A globalização imprime aos conceitos de produção e consumo características de mundialização, ou seja, se criam laços de dependência financeira multilateral (entre países) e se minimizam os conceitos de nacionalidade e unilateralidade e de empresa e mercado nacionais<sup>18</sup>. O fenômeno é mercadológico e sociológico, uma vez que as mudanças nas corporações e instituições nacionais impactam fortemente no cotidiano de cada pessoa, na organização política das sociedades e, fortemente, na identidade cultural nacional.

De acordo com Baumann, a acessibilidade aos movimentos econômicos, políticos e culturais do mundo globalizado excluem os países onde “*su localidad se manifiesta por su incapacidad de movilización*”<sup>19</sup>, ou seja, os países do sul global, os não ocidentalizados, os desterritorializados, os periféricos. Os Estados-Nação passam a exercer um papel de “*administradores de capital, policías encargados de cuidar el orden social al interior de los mercados*” e as fronteiras passam a ser “*virtuales*” (o enriquecimento de determinados países é rápido e ocorre na proporção do empobrecimento de outros)<sup>20</sup>.

Como fenômeno complexo que provoca mudanças e resultados “mistos e frequentemente contraditórios” a globalização é ao mesmo tempo um processo divisor e unificador. GIDDENS afirma que o processo não é só econômico, ele é também político, tecnológico e cultural (não se refere apenas ao “*que está lá fora*”, ou seja, é um fenômeno que atinge os indivíduos em sua intimidade e em seus conceitos e valores)<sup>21</sup>.

Para o sociólogo americano BELL, a resposta imediata das pessoas, antes cidadãs regidas por um sistema protetivo conhecido, é uma necessidade de autodeterminação e autonomia locais<sup>22</sup>. “A globalização é a razão do surgimento de identidades culturais locais em várias partes do mundo”, quanto mais enfraquecidos os estados-nacionais maior o surgimento de movimentos nacionalistas<sup>23</sup>.

---

<sup>18</sup> BECK, Ulrich. *¿Qué Es La Globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona : Paidós 1998, p. 45.

<sup>19</sup> BAUMMAN, apud, HERNÁNDEZ CHAVELAS, Bismark Alfredo. “Homogeneidad Forzada”. En: BARRIO, Ángel B. Espina (dir). *Antropología en Castilla Y León e Iberoamérica, III – Fronteras*. Salamanca : Instituto de Investigaciones Antropológicas de Castilla y León, 2001, p. 70.

<sup>20</sup> HERNÁNDEZ CHAVELAS, Bismark Alfredo. “Homogeneidad Forzada”. En: BARRIO, Ángel B. Espina (dir). *Antropología en Castilla Y León e Iberoamérica, III – Fronteras*. Salamanca : Instituto de Investigaciones Antropológicas de Castilla y León, 2001,, p. 71.

<sup>21</sup> GIDDENS, Anthony. *Mundo em descontrolé – o que a globalização está fazendo de nós*. Tradução Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Editora Record, 2002, p.p. 17-22.

<sup>22</sup> BELL, apud, HERNÁNDEZ CHAVELAS, idem p. 72.

<sup>23</sup> BELL, apud, GIDDENS, Anthony. *Mundo em descontrolé – o que a globalização está fazendo de nós*. Tradução Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Editora Record, 2002, p. 23.



A globalização alarga as fronteiras conhecidas e busca novas zonas econômicas e culturais<sup>24</sup>, mas os Estados não abdicaram nem de seus territórios, nem de seus sistemas jurídicos e normativos, nem seus líderes políticos deixaram de influenciar o mundo. Então até que ponto é possível falar em efetividade de Direitos Humanos em uma perspectiva de mundialização do direito para uma sociedade global?

A hipótese deste artigo é analisar (a partir do processo da globalização como fenômeno de continuidade do projeto de expansão da modernidade), como é possível mundializar o direito para dar efetividade aos Direitos Humanos, considerando rupturas na organização política do Estado nacional e o deslocamento de pertencimentos subjetivamente compreendidos?

O referencial teórico considera parte da produção acadêmica, que desde a década de 90, analisa fenômenos como o cosmopolitismo, a globalização e a teoria do risco<sup>25</sup>, bem como, a crítica ao conceito de universalismo dos Direitos Humanos que se assenta no fato de que há projeção de certos traços do que seja humanidade que coincidem com os dos setores dominantes, ou seja, uma base de características sobre a qual se avalia e determina a condição humana<sup>26</sup>. Para inserir o conceito de mundialização as referências são Segato e Delmas-Marty<sup>27</sup>. A proposta deste estudo é pensar a mundialização dos Direitos Humanos como uma questão que possa ser “*universalizable*” e não dada como universal aprioristicamente<sup>28</sup>.

## 2. “ME DICEM EL DESAPARECIDO”<sup>29</sup> - ONDE ESTÁ O HUMANO UNIVERSAL?

<sup>24</sup> GIDDENS, Anthony. **Mundo em descontrolado – o que a globalização está fazendo de nós**. Tradução Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Editora Record, 2002, p.p. 22-23.

<sup>25</sup> Dentre eles: BECK, Ulrich. **¿Qué es la Globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización**. Barcelona : Paidós, 1999.

GIDDENS, Anthony. **Mundo em descontrolado – o que a globalização está fazendo de nós**. Tradução Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Editora Record, 2002.

HARDT, Michael y NEGRI, Antonio. **Império**. Tradução: Berilo Vargas, 4ª ed. Rio de Janeiro, Record, 2002.

<sup>26</sup> GANDARA, apud, TOSS, Luciane. O problema da universalidade dos Direitos Humanos. NEUMANN, Camila Vencato; TOSS, Luciane (Orgs.) **A Transversalidade dos Direitos Humanos** Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021, p. 277-292.

Disponível em: <https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2108/1/A%20Transversalidade%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em 29 jan 2023.

<sup>27</sup> SEGATO, Rita Laura. Identidades Políticas/Alteridades Históricas. En.: Maguaré – **Revista del Departamento de Antropología Facultad de Ciencia Humanas Universidad Nacional de Colombia**, nº 14, 1999, p.p.114-147 e DELMAS-MARTY, Mireille. Mundialização do Direito: Probabilidades e Riscos. **Perspectivas d Direito no Início do Século XXI**. Coimbra: Coimbra Editora, 1999, p.p. 131-144.

<sup>28</sup> HERRERA FLORES, Joaquín. “Hacia una visión compleja de los derechos humanos”. En **El vuelo de Anteo**. Derechos humanos y crítica de la razón liberal. (Ed. Joaquín Herrera Flores). Bilbao: Desclée De Brouwer, 2000, p. 89.

<sup>29</sup> Trecho da música “Desaparecido” de autoria de Manu Chao, 2010.

Uma das mais importantes questões para os Direitos Humanos localizada na órbita espacial e temporal da globalização é a ideia de Eu e Outro, de diferença e similitude tendo em vista que a existência de identidades sociais fragmentárias desafia o conceito de pertencimento baseados na nacionalidade (incluindo os sistemas normativos que regulam as tutelas de proteção e efetivação destes direitos)<sup>30</sup>.

Os Direitos Humanos são universais em conteúdo e seu reconhecimento se dá no âmbito internacional, mas a proteção e efetivação depende de um poder local e interno, ou seja, do Estado<sup>31</sup>. A racionalidade da modernidade e o racionalismo jurídico influenciam a evolução e reconhecimento acerca de quais direitos pretendemos efetivar na condição de Direitos Humanos. Na tradição jurídica ocidental, esses direitos estão diretamente vinculados à criação do Estado Liberal e aos Direitos Naturais<sup>32</sup>. A órbita global explicita a dicotomia cidadão X estrangeiro, que até então escondia-se no conceito de universalidade. Se os Estados constitucionais estão pautados sobre a égide do civismo e da participação política, quem está fora dos mecanismos de formação desta fundamentalidade dos direitos, fica excluído das tutelas<sup>33</sup>.

Os direitos legais oferecem o reconhecimento mínimo de humanidade abstrata, de equivalência formal e de responsabilidade moral, independentemente das características individuais. Ao mesmo tempo, colocam as pessoas em uma grade de papéis e funções distintas e hierarquizadas, proibições, direitos e exclusões (DOUZINAS, 2013)<sup>34</sup>.

É o confronto com as diferenças silenciadas que os fluxos internacionais e globais promovem, fragmentando estruturas que se julgavam estáveis. Atores globais se movimentam questionando os conceitos modernos de estatalidade, ou de sociedade estatal. Surgem “*espacios sociales transnacionales*”<sup>35</sup>, organismos a eles relacionados, associações globais, intensificação fluxos migratórios (autorizados e não autorizados). A complexidade vai marcar as estruturas

<sup>30</sup> HARDT, Michael y NEGRI, Antonio. **Império**. Tradução: Berilo Vargas, 4ª ed. Rio de Janeiro, Record, 2002, p. 159.

<sup>31</sup> NUSSBAUM, Marta. **Los límites del patriotismo – identidad, pertenencia y “ciudadanía mundial”**. Traducción Carmel Castells. Barcelona : Paidós Ibérica, 1999.

<sup>32</sup> CORTINA, Adela. **Ciudadanos del Mundo – Hacia una teoría de la ciudadanía**. Madrid : Alianza Editorial, 1999,

<sup>33</sup> JAVIER DE LUCAS, Francisco. **Europa: ¿Convivir con la diferencia? Racismo, nacionalismo y Derecho de las Minorías**. Madrid: Editorial Tecnos, 1992, p.p. 21-23.

<sup>34</sup> DOUZINAS, Costas. Seven Theses on Human Rights: (2) The Idea of Humanity. **Critical Legal Thinkin**. May, 2013. Disponível em: <https://criticallegalthinking.com/2013/05/21/seven-theses-on-human-rights-2-power-morality-structural-exclusion>. Acesso em 28.01.2023).

<sup>35</sup> O desemprego massivo, a desassistência, o êxodo urbano, criminalidade, etc., são agravados com a nova ordem mundial. Os pobres do sul podem pressionar com grandes ondas de imigração para o Norte. BECK, Ulrich. **¿Qué es la Globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización**. Barcelona : Paidós, 1999, p. 49.

político jurídicas (sociedade líquidas para instituições sólidas<sup>36</sup>) com a “proliferação anárquica de normas, de hierarquias multiníveis entrelaçadas, competências concorrentes e surgimento de objetos jurídicos não identificados<sup>37</sup>”.

Várias perspectivas teóricas partem da transterritorialidade das constituições e da importância do reconhecimento de um Direito que surge das mais diversas fontes internacionais. Para Teubner, a possibilidade de uma constituição cosmopolita está comprometida por que tratamos a questão como um inflado coletivo nacional-estatal. Para ele a unidade constitucional está perdida. As violações de Direitos Humanos ocorrem em espaços privados (empresas multinacionais que afetam a saúde e o meio ambiente, por exemplo). Trata-se de entender que o pluralismo jurídico, aqui tratado a luz do constitucionalismo, traz para a arena de disputa de direitos e de protagonismos não mais os Estados Nacionais, mas organizações não governamentais, empresas multinacionais, institutos técnicos, agências, etc<sup>38</sup>.

O crescente fluxo de interações e dependências informativas, econômicas e políticas e o incremento de estruturas normativas e políticas globais gera uma consciência deste pluralismo, da diversidade interna nas sociedades desenvolvidas e da existência de problemas comuns, derivados de interações de culturas diversas. Para Javier de Lucas, os conflitos culturais, os que postulam reconhecimento, nada mais são do que reivindicações de inclusão. Cada povo, grupo ou comunidade carrega consigo uma cultura que deve funcionar como “mecanismo de inserção e não como um elemento negociável do qual as pessoas abrem mão”<sup>39</sup>.

Para Bok, a discussão cosmopolita nos impõe a crítica, não só aos males que a lealdade parental, étnica ou nacional podem fazer ao mundo como, também, a hipocrisia moral dos discursos universalistas. Alguns defendem que as intervenções humanitárias para evitar e coibir a afronta aos Direitos Humanos são prioritária mas, toda vez que os direitos dos estrangeiros exigem considerável mobilização de recursos, os críticos tendem a priorizar necessidades nacionais. Nas

---

<sup>36</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro : Jorge Zahar Editor, 2001.

<sup>37</sup> SALDANHA, Jania Maria Lopes e MELLO, Rafaela da Cruz. Um Imaginário Possível: Rumo ao Cosmopolitismo Jurídico. **Rev. Fac. Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 70, pp. 435 - 459, jan./jun. 2017. Disponível <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1857>. Acesso em 29 jan 2023, p. 437

<sup>38</sup> TEUBNER, Gunther. **Fragments constitucionais: constitucionalismo social na globalização**. São Paulo: Saraiva, 2016

<sup>39</sup> JAVIER DE LUCAS, Francisco. **Europa: ¿Convivir con la diferencia? Racismo, nacionalismo y Derecho de las Minorías**. Madrid: Editorial Tecnos, 1992, p.p. 95-96).

questões que envolvem imigrantes, por exemplo, temos, o aumento populacional no mundo (que ocorreu concomitantemente à má distribuição de renda), os conflitos e as guerras.<sup>40</sup>

Os riscos que envolvem a questão estão alicerçados na possibilidade de hegemonia econômica de um lado, e da universalização dos Direitos Humanos, do outro, que tenderia a fragmentar-se. No caso do mercado isso pode significar a extra territorialização de leis nacionais onde o capital simplesmente substitui o Estado Nacional, criando zonas de não direito e estabelecendo a cultura de um grupo específico aos demais (caso dos embargos econômicos promovidos pelos Estados Unidos, por exemplo)<sup>41</sup>.

Para Nussbaum, a ideia central do cosmopolitismo não é somente reconhecer a universalidade de direitos ou os problemas que pessoas de outras nacionalidades sofrem em seus países. O cosmopolita entende e percebe que, em que pese nos encontrarmos situados geograficamente no mundo e ligados a uma nação, todos compartilhamos o mundo, e os movimentos humanos, sociais, políticos e econômicos afetam a todos, indiscriminadamente<sup>42</sup>.

A perspectiva do cosmopolitismo moral e filosófico da autora é criticado, seja porque “esse sentimento é inacessível ao comum dos mortais e dependeria de uma sorte de ascese, própria somente dos filósofos, seja porque subestima o patriotismo”<sup>43</sup>. Ao defender que o orgulho patriótico<sup>44</sup> subverte os objetivos mais dignos do patriotismo (a unidade nacional deve estar baseada na moral igualitária e justa, sendo que cada pessoa deve se comprometer não só com seu compatriota mas, com toda a humanidade)<sup>45</sup>, Nussbaum também despreza o fato de que os sistemas

<sup>40</sup> BOK, apud, NUSSBAUM, Marta. **Los limites del patriotismo – identidad, pertenencia y “ciudadania mundial”**. Traducción Carmel Castells. Barcelona : Paidós Ibérica, 1999, p. p. 51-55.

<sup>41</sup> DELMAS-MARTY, Mireille. Mundialização do Direito: Probabilidades e Riscos. **Perspectivas do Direito no Início do Século XXI**. Coimbra: Coimbra Editora, 1999, p.p. 131-144.

<sup>42</sup> NUSSBAUM, Marta. **Los limites del patriotismo – identidad, pertenencia y “ciudadania mundial”**. Traducción Carmel Castells. Barcelona : Paidós Ibérica, 1999, p.p. 13-17.

<sup>43</sup> SALDANHA, Jania Maria Lopes e MELLO, Rafaela da Cruz. Um Imaginário Possível: Rumo ao Cosmopolitismo Jurídico. **Rev. Fac. Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 70, pp. 435 - 459, jan./jun. 2017. Disponível em <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1857>. Acesso em 29 jan 2023. , p. 450.

<sup>44</sup> NUSSBAUM, idem. p. 18.

<sup>45</sup> Para Nussbaum, a educação cosmopolita já fazia parte dos argumentos estoicos. A boa educação para eles era a que permitia uma interrelação de conhecimentos e comportamentos é importante ferramenta de nosso próprio conhecimento e de fundamentação de nossas próprias razões; conhecendo outras realidades e modos de vida é possível nos capacitarmos para resolver nosso próprios problemas e por fim, não é necessário a renúncia da comunidade local, isto porque podemos nos observar a partir de círculos concêntricos, dos menos – como a família – aos mais abrangentes. Somos rodeados de comunidades locais, de concidadãos e de compatriotas, de comunidade étnicas, lingüísticas, históricas, etc. Englobando os círculos de relações que temos está a humanidade toda. Esta inter-relação, entre várias comunidades, deve propiciar uma comunidade de diálogo. Não podemos nos esquecer que tudo o que se faz no particular, neste caso, em cada nação, tem reflexo de continuidade e até de permanência do mundo inteiro, ou melhor, reflete na humanidade. Conhecer a diversidade é conhecer alternativas, é confrontar-se com o novo e refletir acerca de nossa própria concepção de bem e de boa vida, é dizer, conhecer o outro é forma eficaz de conhecer a nós mesmos.

tutelares protetivos, mesmo os que protegem minorias vulnerabilizadas, estão vinculados à comunidades políticas dominantes<sup>46</sup>.

Abandonar seu lugar de origem significa não só perder raízes mas renunciar a própria identidade e, sobretudo, perder a proteção estatal de seu governo. Se a efetividade dos Direitos Humanos depende da internalização de declarações internacionais, por exemplo, no sistema jurídico normativo constitucional de cada país, estrangeiros, expatriados, imigrantes, exilados, asilados, etc., a perdem no momento em que saem de suas fronteiras nacionais. Ser o outro é perder o vínculo com a lei<sup>47</sup>. A fragilidade da efetividade desta universalidades Direitos Humanos está exatamente em considerar ser humano somente as pessoas que mantêm algum *status* político<sup>48</sup>.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS: “TODAS LAS MANOS TODAS<sup>49</sup>”? MUNDIALIZAR DIREITOS PARA TUTELAR PESSOAS

Mesmo que o conceito de cidadania cosmopolita tenha ficado no passado dos horizontes teóricos<sup>50</sup>, ele deslocava o exercício de direitos para além da soberania jurídica nacional e reconstruía a efetividade dos Direitos Humanos a partir de uma possibilidade de internacionalização.

De acordo com Delmas-Marty, na aldeia global a mundialização do Direito é uma realidade e a redução do poder das soberanias nacionais é uma das consequências previsíveis. Duas principais influências desta desestatização do direito vem com a *lex mercatória* e a *lex electronica*<sup>51</sup>. No caso da primeira, elaborada, em grande parte por escritórios internacionais de

---

Nosso projeto de vida não é único, normal e natural e não se adequa a todas as formas de vida. Nossas expectativas podem não significar a expectativa do outro (NUSSBAUM, Marta. **Los limites del patriotismo – identidad, pertenencia y “ciudadania mundial”**. Traducción Carmel Castells. Barcelona : Paidós Ibérica, 1999, p.p. 19-23).

<sup>46</sup> JAVIER DE LUCAS, Francisco. **Europa: ¿Convivir con la diferencia? Racismo, nacionalismo y Derecho de las Minorías**. Madrid: Editorial Tecnos, 1992, p.p. 48-49.

<sup>47</sup> WEIL, apud, JAVIER DE LUCAS, Francisco. *idem*, p.p. 52-55.

<sup>48</sup> ARENDT, *apud*, JAVIER DE LUCAS, *ibidem*, p.p. 56-58).

<sup>49</sup> Trecho da Música “Canción com todos” de Armando Tejada Gómez e César Isella, 1969.

<sup>50</sup> SALDANHA, Jania Maria Lopes e MELLO, Rafaela da Cruz. Um Imaginário Possível: Rumo ao Cosmopolitismo Jurídico. **Rev. Fac. Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 70, pp. 435 - 459, jan./jun. 2017. Disponível <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1857> Acesso em 29 jan 2023. .

<sup>51</sup> Como exemplo, a autora cita o conhecido Caso Pinochet onde um cidadão chileno foi julgado por um juiz espanhol, extraditado por uma Corte britânica e acusado de crimes contra a humanidade envolvendo o desaparecimento, a tortura e a morte de pessoas de várias nacionalidades. DELMAS-MARTY, Mireille. *Mundialização do Direito: Probabilidades e Riscos. Perspectivas d Direito no Início do Século XXI*. Coimbra: Coimbra Editora, 1999, p.p. 131-144.

Sobre o Caso Pinochet: HOUSE OF LORDS. **Regina V. Bow Street Metropolitan Stipendiary Magistrate And Others**, Ex Parte Pinochet Ugarte (No. 3). [2000] 1 AC 147. Disponível Em <https://www.uniset.ca/other/cs5/2000AC147.html> . Acesso em 29 jan 2023.

advocacia, vem pactuada por corporações, agências e instituições financeiras que corporalizam os interesses econômicos deslocalizando a regulamentação, ou seja, extrapolando o âmbito do território nacional. O cumprimento independe da nacionalidade de quem a elabora, de quem são os destinatários e de onde estas empresas ou pessoas estão localizadas. Os participantes aderem as disposições, mesmo sem qualquer coação estatal (*soft law*). Aqui não há preocupação com legitimidade ou representatividade democrática, de acordo com Peces-Luño<sup>52</sup>.

Embora no plano mundial, não se encontre o acoplamento estrutural entre política e Direito, de acordo com Teubner, essa relação se dá nas normatizações e constitucionalizações internas aos sistemas funcionais e no cenário global este movimento pode ser percebido nas organizações transnacionais (organizações internacionais formadas das relações dos Estados-nação, empresas multinacionais e organizações não-governamentais). Ou seja, nem só de Tratados Internacionais vivem estas relações. Há consolidação de tendências auto constitucionais, seja em *corporate codes*, seja em regulações funcionais de divisão de poderes como é o caso da ICANN (*Corporation for Assigned Names and Numbers*) nas questões de governança da internet (*lex electronica*)<sup>53</sup>.

Os Direitos Humanos, no entanto, foram positivados por marcos constitucionais nacionais na forma de direitos fundamentais. Mesmo que o processo de constitucionalismo coincida com a chegada do pluralismo jurídico, a garantia e a efetividade, ou seja, a força normativa destes direitos esteve sempre atrelada ao modelo kelsiano piramidal de coerência interna dos sistemas jurídicos<sup>54</sup>:

A crise da modernidade jurídica leva à substituição da figura piramidal de direito com a unicidade do Estado enquanto produtor de regras gerais do direito em um sistema estável e geral por uma estrutura anárquica, com proliferação excessiva de regras gerais e específicas produzidas pelos mais diversos atores da sociedade internacional, hierarquias entrelaçadas e competências concorrentes comuns (SALDANHA, 2017, p. 438)<sup>55</sup>.

Alerta Delma-Marty, que este Direito mundial precisa de uma epistemologia que considere o pluralismo jurídico para além da simples substituição do Estado Nacional por outra

<sup>52</sup> PEREZ LUÑO, ANTONIO-E. Nuevo Derecho Nuevos Derechos. *Anuario de Filosofía del Derecho*, no. 32. 2016, p.p 15-36. Disponível em : [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-F-2016-10001500036](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-F-2016-10001500036). Acesso em 07 nov 2022.

<sup>53</sup> TEUBNER, Gunther. **Fragmentos constitucionais: constitucionalismo social na globalização**. São Paulo: Saraiva, 2016

<sup>54</sup> PEREZ LUÑO, ANTONIO-E, idem.

<sup>55</sup> SALDANHA, Jania Maria Lopes e MELLO, Rafaela da Cruz. Um Imaginário Possível: Rumo ao Cosmopolitismo Jurídico. *Rev. Fac. Direito UFMG*, Belo Horizonte, n. 70, pp. 435 - 459, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1857> Acesso em 29 jan 2023.

figura igualmente hegemônica (poder econômico, por exemplo). É fundamental combinar direito comparado e direito internacional com unificação e harmonização. A influência do mercado deve estar combinada de respeito aos direitos das pessoas e do desenvolvimento sustentável do meio ambiente. A pluralidade de ordens jurídicas deve vir acompanhada da pluralidade de sistemas de controle democrático e de efetividade dos Direitos Humanos<sup>56</sup>.

Este é um processo em construção que esta permanentemente sendo questionado no panorama do Sistema Interacional de proteção dos Direitos Humanos. Vide a publicação, em 1996, do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional de Direitos Sociais, Culturais e Econômicos. Alguns países não firmaram os dois pactos e outros sequer firmaram os protocolos que garantiriam jurisdição à ONU para processar investigações e denúncias sobre desrespeito a Direitos Humanos consagrados na Declaração Universal de 1948<sup>57</sup>.

No processo de mundialização o local-regional-particular adquire papel derivado e é redimensionado pelo sistema econômico global. Contingentes humanos e culturais são agora transnacionalizados estabelecendo nexos globais e atravessando fronteiras nacionais. Isso pode fazer com que a heterogeneidade e o pluralismo, até então oprimidos ou sobrepujados, ganhem maior espaço de disputa por inserção na efetividade dos Direitos Humanos.

Para Segato, uma das características desta segunda tendência é a de que as identidades étnicas e suas lutas foram internacionalizadas, bem como, a ideia de direitos da pessoa humana, donde se reclamam direitos em nome de sua identidade, racialidade, gênero, localidade, etnicidade, etc. De um lado, a face homogeneizante do processo e de outro, sua face de afirmação dos direitos das minorias<sup>58</sup>.

Aportar uma dimensão universal dos Direitos Humanos é reconhecer a tentativa de um discurso hegemônico de neutralidade destes direitos. No entanto, é possível observar que esta mesma universalidade permite que vários grupos distintos reivindiquem tais direitos e conquistem uma posição de luta e práticas de emancipação.

Herrera Flores propõe a necessidade de reação das pessoas, individual e coletivamente, em relação ao entorno desde que presentes os recursos materiais e imateriais para elaboração,

---

<sup>56</sup> DELMAS-MARTY, Mireille. Mundialização do Direito: Probabilidades e Riscos. **Perspectivas d Direito no Início do Século XXI**. Coimbra: Coimbra Editora, 1999, p.p. 131-144

<sup>57</sup> Idem.

<sup>58</sup> SEGATO, Rita Laura. Identidades Políticas/Alteridades Históricas. En.: Maguaré – **Revista del Departamento de Antropología Facultad de Ciencia Humanas Universidad Nacional de Colombia**, nº 14, 1999, p.p.114-147.

construção de modos de viver de acordo com as diferentes concepções de vida digna. Os Direitos Humanos são uma matéria em permanente construção e a efetivação de espaços pra que a luta por condições que permitam cada pessoa definir e desenvolver seus projetos de vida permite que se possa falar, a partir disso, de uma mundialização dos Direitos Humanos e de sua efetividade<sup>59</sup>.

#### 4. REFERÊNCIAS

- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro : Jorge Zahar Editor, 2001.
- BECK, Ulrich. **¿Qué es la Globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización**. Barcelona : Paidós, 1999.
- BRAGATO, Fernanda Frizzo. Discursos Desumanizantes e Violação Seletiva de Direitos Humanos Sob a Lógica da Colonialidade. **Quaestio Iuris** vol. 09, nº. 04, Rio de Janeiro, 2016, pp.1806-1823. Disponível em: [https://www.academia.edu/43672836/Discursos\\_desumanizantes\\_e\\_a\\_viola%C3%A7%C3%A3o\\_seletiva\\_de\\_direitos\\_humanos\\_sob\\_a\\_l%C3%B3gica\\_da\\_colonialidade](https://www.academia.edu/43672836/Discursos_desumanizantes_e_a_viola%C3%A7%C3%A3o_seletiva_de_direitos_humanos_sob_a_l%C3%B3gica_da_colonialidade). Acesso em 28 jan 2023.
- CORTINA, Adela. **Ciudadanos del Mundo – Hacia una teoría de la ciudadanía**. Madrid: Alianza Editorial, 1999
- DELMAS-MARTY, Mireille. Mundialização do Direito: Probabilidades e Riscos. **Perspectivas d Direito no Início do Século XXI**. Coimbra: Coimbra Editora, 1999, p.p. 131-144.
- DOUZINAS, Costas. Seven Theses on Human Rights: (1) The Idea of Humanity. **Critical Legal Thinkin**. May, 2013. Disponível em: <https://criticallegalthinking.com/2013/05/16/seven-theses-on-human-rights-1-the-idea-of-humanity/>. Acesso em 28 jan 2023.
- DOUZINAS, Costas. Seven Theses on Human Rights: (2) The Idea of Humanity. **Critical Legal Thinkin**. May, 2013. Disponível em: <https://criticallegalthinking.com/2013/05/21/seven-theses-on-human-rights-2-power-morality-structural-exclusion>. Acesso em 28 jan 2023.
- GÁNDARA, Manuel. Derechos Humanos Y Capitalismo: Reflexiones En Perspectiva Socio-Histórica. **Revista de Derechos Humanosy Estudios Sociales**. Año V No. 10 Julio-Diciembre, México-Espanha - 2013.
- GIDDENS, Anthony. **Mundo em descontrolé – o que a globalização está fazendo de nós**. Tradução Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Editora Record, 2002.
- HALL, Stuart. O Ocidente e o Resto: Discurso e Poder. **Projeto História**, PUC, São Paulo, n. 56, maio-agosto, 2016, p.p. 314-161. Disponível em: [revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/30023/20834](http://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/30023/20834). Acesso em 29 jan 2023.
- HARDT, Michael y NEGRI, Antonio. **Império**. Tradução: Berilo Vargas, 4ª ed. Rio de janeiro, Record, 2002.
- HERNÁNDEZ CHAVELAS, Bismark Alfredo. “Homogeneidad Forzada”. En: BARRIO, Ángel B. Espina (dir). **Antropología en Castilla Y León e Iberoamérica, III – Fronteras**. Salamanca : Instituto de Investigaciones Antropológicas de Castilla y León, 2001, p.p. 50-79.
- HERRERA FLORES, Joaquin. “Hacia una visión compleja de los derechos humanos”. **El vuelo de Anteo**. Derechos humanos y crítica de la razón liberal. (Ed. Joaquín Herrera Flores). Bilbao: Desclée De Brouwer, 2000.

<sup>59</sup> HERRERA FLORES, apud, GÁNDARA, Manuel. Derechos Humanos Y Capitalismo: Reflexiones En Perspectiva Socio-Histórica. **Revista de Derechos Humanosy Estudios Sociales**. Año V No. 10 Julio-Diciembre, México-Espanha - 2013, p. 144-145.



HOUSE OF LORDS. **Regina V. Bow Street Metropolitan Stipendiary Magistrate And Others**, Ex Parte Pinochet Ugarte (No. 3). [2000] 1 AC 147. Disponível Em <https://www.uniset.ca/other/cs5/2000AC147.html> . Acesso em 29 jan 2023.

JAVIER DE LUCAS, Francisco. **Europa: ¿Convivir con la diferencia? Racismo, nacionalismo y Derecho de las Minorías**. Madrid: Editorial Tecnos, 1992.

KURZ, Robert , **O Colapso da Modernização** (Da Derrocada do Socialismo de Caserna à Crise da Economia Mundial) São Paulo: Paz e Terra, 1992.

MORIN, Edgar (e outros). **Ética, Solidariedade e Complexidade**. São Pau Athenas, 1998.

NUSSBAUM, Marta. **Los limites del patriotismo – identidad, pertenencia y “ciudadania mundial”**. Traducción Carmel Castells. Barcelona : Paidós Ibérica, 1999.

PEREZ LUÑO, ANTONIO-E. Nuevos Derechos. **Anuario de Filosofía del Derecho**, no. 32. 2016, p.p 15-36. Disponível em: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-F-2016-10001500036](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-F-2016-10001500036). Acesso em 07 nov 2022.

ROTA Y MONTER, José Antonio Fernandez, Identidad, Cultura y Frontera en Europa y América. En: BARRIO, Ángelo B. Espina (dir). **Antropología en Castilla Y León e Iberoamérica, III – Fronteras**. Salamanca : Instituto de Investigaciones Antropológicas de Castilla y León, 2001, pp. 17-24.

SALDANHA, Jania Maria Lopes e MELLO, Rafaela da Cruz. Um Imaginário Possível: Rumo ao Cosmopolitismo Jurídico. **Rev. Fac. Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 70, pp. 435 - 459, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1857>. Acesso em 29 jan 2023.

SEGATO, Rita Laura. Identidades Políticas/Alteridades Históricas. En.: Maguaré – **Revista del Departamento de Antropología Facultad de Ciencia Humanas Universidad Nacional de Colombia**, nº 14, 1999, p.p.114-147. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/anuarioantropologico/article/view/6709>. Acesso em 08 mai 2023.

TEUBNER, Gunther. **Fragmentos constitucionais: constitucionalismo social na globalização**. São Paulo: Saraiva, 2016.

TOSS, Luciane Lourdes Webber. *La Ciudadanía cosmopolita: el problema de la (re)construcción e la ciudadanía como bien primário*. Directora: Dra. Nuria Belloso Martín Departamento de Derecho Público - **Programa de Doctorado: Sociedad plural y nuevos retos del Derecho**. Universidad de Burgos, 2003. Disponível em: [https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259.1/84/Webber\\_Toss.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259.1/84/Webber_Toss.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em 29 jan 2023

TOSS, Luciane. O Problema da Universalidade dos Direitos Humanos. NEUMANN, Camila Vencato e TOSS, Luciane (Orgs.) **A Transversalidade dos Direitos Humanos** Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021, p. 277-292. Disponível em: <https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2108/1/A%20Transversalidade%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em 29 jan 2023, p.p. 277-292.

## THE ZARA CASE IN BRAZIL: JURIDICAL EFFECTIVENESS OF SOFT LAW MEASURES CONCERNING DECENT WORK IN GLOBAL SUPPLY CHAINS

Ligia Ramia Munerati<sup>1</sup>

Data de submissão: 21/05/2023

Data de aprovação: 24/06/2023

**Summary:** Abstract – 1. Introduction – 2. International law, soft law and transnational enterprises responsibilities – 3. The Zara case in Brazil: combining mandatory and soft law measures to promote decent work conditions in the supply chain; 3.1. The Case; 3.2. The grounds of the decision: soft law and mandatory provisions combined to assert the duty of care owned by a company to the employers of its suppliers when outsourcing generates abusive work conditions – 4. Comparative law issues: Zara case and *Chandler v Cape plc* [2012]

### Abstract

The new economical context and the so called “Industry 4.0”, besides changing social and production logics, brings with it an acceleration of globalization. New technologies help to overcome our cultural, linguistic and geographical barriers, making it easier for industries to find new markets with the aim of maximizing their profits; driven by the need to low production costs, production delocalization usually means to move the production line to – or outsourcing and entering into commercial relations with subcontractors from – countries where the labor law legislation is weak and wages are low.

In this context, the significance of the international framework law, ILO conventions and soft law measures which have among their objectives hinder social dumping, by establishing minimal work standards applicable to all productive and commercial sites of a single multinational company (in many cases extended to their subcontractors), is increasingly accentuated.

By an in-depth study of an emblematic Brazilian labor case in which Zara (a multinational company part of a INDEXIT group) was severely fined and condemned for slave-like work conditions found in one of its subcontractors’ fabric, this paper intends to discuss the judicial affectivity of soft law measures, ILO conventions and how court has interpreted such instruments. Furthermore it will be seen how soft law measures together with strong labor legislation have had decisive impact on the judges decisions when considering decent work conditions in subcontractors companies.

---

<sup>1</sup> Phd in Commercial and Labor law at University of Rome Tor Vergata, member of the academic community Cielo Laboral, attorney at law registered with the Italian National Bar Association (Rome section) and with the Brazilian National Bar Association (São Paulo section).

Finally, this article analyses how Zara decision has pierced the metaphysic corporate veil that separates the contractor and the supplier, discussing this issue by comparing Zara case to an interesting British case law (*Chandler v Cape [2012]*) where the parent company was found to own a duty of care to the employees of a supplier, setting out guidelines for ascertaining the existence of a duty of care owned by a parent company to the employees of a subsidiary company.

## 1. Introduction

Work and working conditions have been changing over the years, in only a few decades the world economy has been transformed: globalization, international trade agreements, trade liberalization and the dynamics in international investment have facilitated the upsurge of the “global supply chain model”, transforming multinational companies in global enterprise groups, creating a new business model designed to minimize costs and maximize profits.

This new business model based on a “global supply chain” involves mainly the relocation of business units to “low-cost” countries and the ensuing high fragmentation of production chain, which has undermined – in most of the cases – the power of workers to bargain over work conditions and wages at national level. Not only it has led multinational enterprises to relocate a significant part of their production chain to developing countries (where wages are lower and labor law are less effective), but it also favored the flourishing of unethical subcontractors that in order to satisfy contractors expectations on prices and results force low-skilled workers into what is called the modern slavery or slave-like work conditions.

Modern slavery is nowadays one of the biggest issues to be contrasted in garment industry. The so called “fast-fashion” industry, that points to low cost fashion designed clothes – e.g. Zara, H&M, C&A (etc.) – has relocated production to countries as Bangladesh, India, Vietnam or Brazil creating very articulated and fragmented global supply chains. Subcontractors, taking advantage of local authorities’ difficulties to control the territory and workers high poverty conditions, constrain those most in need to endless work days that may reach from twelve to sixteen work hours a day, in unhealthy working places, paying wages that usually are lower than the local average or even under the minimum wage established by law and in the most serious cases depriving workers from their fundamental rights (those are the so called *sweat-fabrics*).

In order to contrast such human rights harmful situation, international organizations in response to government gaps and together with the traditional labor regulation based on government-

enforced compliance, have moved towards an emerging global labor governance regime<sup>2</sup> that comprehends management-driven codes of conduct, the Global Reporting Initiative and other measures alike, aiming to implement best practices and compelling subcontractors to comply with decent work standards.

Many studies<sup>3</sup> demonstrate that most of these initiatives have failed to introduce decent work conditions in supply chains and, as confirmed by the Zara case in Brazil, intern social auditing (as those foreseen by Social Responsibilities Codes) has been often used to hide insidious situations mainly in subcontractors fabrics, demonstrating that profit considerations usually defeats social goals, inasmuch as “sweat-fabrics” are still a sad reality in developing countries and not only<sup>4</sup>.

In 2017 Brazilian Labor Supreme Court has upheld the first instance decision to condemned Zara for slave-like work conditions found in one of its subcontractors fabrics. As it will be seen in the following paragraphs, the Court has grounded the decision not only on mandatory local law but also in soft law instruments such as ILO’s recommendations and management-driven codes of conduct.

This case law shows the important role of the Judiciary in supervising and granting the increase of decent work conditions in supply chains, demonstrating how soft and hard law can be combined to promote the enforcement and effectiveness of social issues.

Moreover, it is interesting to compare the Zara case and its consequences to a case law in the United Kingdom where the parent company was found to own a duty of care to the employees of a supplier and how it may impact in the international contest (*Chandler v Cape [2012]*).

## 2. International law, soft law and transnational enterprises responsibilities

Initially, in order to properly illustrate the main legal aspects of the Brazilian case law that will be studied hereafter, it is important to make some considerations regarding the international law system, in particular the “soft law” system and some brief explanations concerning labor law in Brazil.

Soft law is a very interesting aspect of international law. Initially international law experts have found difficult to consider it as law<sup>5</sup> since the definition of law presumes it to be compulsory and effective being both aspects an inherent trait of law itself, otherwise it wouldn’t exist. Soft law, nevertheless, represents a process of normative creation that has been developing since the end of the

---

2 A.Hassel, “Emergence of a global labor governance regime” in *Governance: An international Journal of Policy, Administration and Institutions*, vol. 21, pp. 231-251, 2008.

3 Phillips, Lebaron, Wallin, Mapping and measuring the effectiveness of labour-related disclosure requirements for global supply chains, ILO 2018; Locke “Virtue out of necessity? Compliance, commitment and their improvement of labor conditions in global supply chains” in *Politics and Society*, Vol. 37, 2009.

4 Slave like work conditions in in Europe: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms\\_184976.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms_184976.pdf)

5 As stated by Prosper Weil these obligations are “neither soft law nor hard law: they are simply not law at all” in Weil, P. Towards Relative Normativity in International Law? in *American Journal of International Law*, 1983, p. 413-442.

Second World War: recommendations, resolutions, principals of conduction, policy declarations or codes of conduct which set standards of conduct, even if not directly enforceable or binding. Those instruments, mainly issued by international bodies as e.g. UN, ILO, UNEP and many other institutions, aims to create and introduce among all Nations an international (i.e. global) framework law system regarding important matters as human rights, environment, labor, trade, energy etc.

In the last two decades, however, globalization has introduced into the international scenario a new subject: multinational companies<sup>6</sup> and, more recently, transnational (or global) enterprises, which are nowadays the main drivers of global economy. The international framework law system (binding or non binding), however, remains directly applicable to sovereign States only, leaving international private interests free to bargain for the lowest prices of goods, services and products which has led to an extreme outsourcing of production, represented by the so called “supply chain system” that drives wages and labor rights downward.

The most dramatic aspect of increased outsourcing and the rising of “supply chain model” is modern slavery conditions. In Brazil many informal or illegal sewing fabrics employ immigrants from other parts of South America – often undocumented migrants. They are forced or tricked into these jobs and do not have any other option than to accept low-paid work, because of their undocumented status. Most of the immigrant workers in Brazil come from Bolivia, Paraguay, Venezuela and Peru<sup>7</sup>, often smuggled into the country with false documents, working conditions and wages are much worse than agreed. Workers usually live in the workshops and are forced to work long hours, up to 16 hours a day, sometimes seven days a week, for little pay, accumulating false debts, which includes the cost of their trip, water, electricity and food.

Those so called “sweat-fabrics” are often suppliers of well known multinational companies, which are connected only by outsourcing contracts or other commercial agreements. That said, the new challenge – mainly in developing countries where the weak part of supply chains model are sited and where social dumping takes place – is to attach to multinational companies a duty of care to ensure that work conditions applied by their suppliers are decent and respectful of local legislation.

Brazilian labor law has been struggling for a long time with the difficulty to assert the responsibilities of multinational companies for the poor or even slave-like labor conditions that some suppliers constrain their workers. Therefore, in order to hold companies liable for low work conditions and social problems caused by outsourcing, the Supreme Labor Court formulated ruling

---

6 The main problem to include multinational companies among the international law subjects is that those private entities don't have legal personality

7 For precise number of workers found in slave like conditions see the Brazilian government site (portuguese only) <http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo> .

331<sup>8</sup>. According to this ruling when outsourcing is wrongly done, the company's legal personality can be disregarded (“piercing the corporate veil”) and suppliers' employees might be considered as employed by the contractor.

Even if ruling 331 has contributed to contrast wrongful outsourcing cases, it wasn't enough to contrast social problems and to implement decent work conditions in subcontractors fabrics; as it will be explained, in the Zara case the Brazilian labor Court, in order to protect workers against the distortive effects of supply chains, has combined the mentioned ruling to international conventions and soft law instruments to condemn Zara for slave-like work conditions found during a labor inspection in a supplier subcontractor's fabric, definitely binding the multinational company to its social responsibilities

### **3. The Zara case in Brazil: combining mandatory and soft law measures to promote decent work conditions in the supply chain**

#### 3.1. The case

In 2011 in a small fabric subcontracted by AHA<sup>9</sup> (Zara's supplier) fifteen workers were found during a labor inspection in slave-like conditions. Almost all of those workers were illegal immigrants from other countries in South America and did not have their documents; one of them was a 14 years old girl. They worked from 12 to 16 hours a day, 6 days a week and lived in very poor hygienic and safe conditions inside the fabric, salaries paid were low, they could not leave the fabric without authorization and debt peonage was imposed.

Brazilian labor authorities have almost immediately assessed Zara for improper outsourcing applying ruling 331 and have invited the company to sign a Conduct Adjustment Agreement<sup>10</sup> in order

---

8 Ruling 331 original text: “CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

9 Not only AHA is a Zara's supplier, but 99% of AHA's production was commissioned by Zara that determines AHA's production, performance and quality standards.

10 The Conduct Adjustment Agreement or *Termo de Ajustamento de Condutas* (TAC) is an agreement that can be proposed by the Labor Prosecutor only, in which all wrongful work conditions (individual and collective) identified

to avoid other similar cases. Zara has always denied any responsibility towards those workers claiming that the company had only trade relations with AHA and that they could not be held responsible for actions that the supplier had done autonomously; however, to restore its image among clients Zara has decided to enter into the Conduct Adjustment Agreement proposed by the Prosecutor.

Against the labor authorities and contesting the high fine that was applied, Zara has filled a labor complaint at the São Paulo Labor Court arguing (among other reasons) that ruling 331 could not be applied since Zara and AHA were two different companies connected only by a commercial relationship and that Zara could not be held responsible for AHA's employees.

In its plea, among its allegations supporting its cause of action, Zara affirmed that the company has a strong social orientation, represented by its Code of Conducts and shown also by the fact that, even if not liable for AHA's wrongful conduct, the company has agreed to sign the Conduct Adjustment Agreement in which Zara undertakes several social actions directed to promote decent work conditions inside its supply chain.

Notwithstanding the company pleas and allegations, Zara was held responsible in all degrees of jurisdiction for slave-like work conditions found in AHA's subcontractor; the Court has crossed the corporate veil that existed among the multinational company and its supplier and has considered as employed by Zara the workers of a supplier's subcontractor.

### 3.2. The grounds of the decision: soft law and mandatory provisions combined to assert the duty of care owned by a company to the employers of its suppliers when outsourcing generates abusive work conditions

The essential issue at trial was to verify if there was a duty of care owned by Zara to the employees of AHA's supplier, which were rescued from a slave-like work conditions. To address this issue, the Court has applied a non-traditional argumentation, which is based on the social responsibilities that a big contractor shall have for work conditions in its supply chain, the foreseeability of the wrong conditions and the capacity to intervene.

The Labor Court of Appeal, upholding the first instance decision, held that inspections done and sanctions applied by the Labor Federal Inspector follows a precise international address confirmed by ILO international conventions n.º 29 and n.º 105 (both ratified by the Brazilian government) to contrast slave-like work conditions, social dumping and aiming to promote decent work in all industrial sectors. The Court has also transcribed a paragraph of the ILO report of 2010

---

during a labor inspection (and for which the employer is considered liable) are indicated together with the corresponding actions that must be enacted by the company in order to correct and avoid those wrongful situations.

concerning slave like conditions in Brazil<sup>11</sup>, especially in the apparel sector, pointing out the importance of the Public Ministry of Labor activities, the Judiciary decisions to guarantee that the perpetrators of slave labor crime are punished.

The Court mentioning the José Pereira case<sup>12</sup> before the Inter-American Commission on Human Rights, recalls that Brazil has recognized international responsibility and has made a series of commitments related to the trial and punishment of persons responsible, pecuniary measures of reparation, preventive measures, legislative changes, measures to monitor and punish slave labor, and measures to raise awareness to oppose slave labor; on this matter the Court has emphasized that it is the judiciary duty to monitor the application of such commitments.

As held by the Court, if Zara had acted properly its own Corporate Social Responsibilities Code, in particular, verifying its supply chain it would have been impossible not to knowledge that work conditions at AHA (or at its subcontractors) were not in conformity with the local labor law. According to the Court, Zara choose not to see the discrepancy between production and workforce in one of its main suppliers (maximizing its profits), hiding itself behind a commercial agreement.

The Court also held that considering straight relationship between the management of Zara and AHA, Zara new or ought to have known that to attend to the production demanded AHA (1) was supposed to have more workers; or (2) it had contracted other suppliers (which is against the Brazilian labor law). Therefore, the Court found that Zara's choice not to see an obvious situation (and consequently not to intervene), was willful blindness<sup>13</sup>.

Concerning the private auditing done by the company in order to honor it's Corporate Social Responsibilities Code, the Court has found that they were extremely superficial and not credible. For the motives explained above, it would have been impossible for an auditor not to notice that work conditions at AHA did not comply with labor law.

Finally, the Court – upholding the first instance decision to apply the “*principio de Ajenidad*”<sup>14</sup> – has found that the outsourcing contract between the companies was a simulated contract done with

---

11 For more information concerning actions against slave-like work conditions and to read the mentioned report see <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>.

12 On September 18, 2003 José Pereira and Brazil signed a friendly settlement agreement in which Brazilian government has recognized international responsibilities, even though the perpetration of the violations is not attributed to state agents, since the state organs were not capable of preventing the occurrence of the grave practice of slave labor, nor of punishing the individual actors involved in the violations alleged. For further information concerning the José Pereira case, see Report n.º 95/2003 <http://cidh.org/annualrep/2003eng/Brazil.11289.htm>

13 The principle of “willful blindness” in Brazilian labor law refer to the acts of an employee (or a company) who intentionally fails to be informed about matters that would make the company civil or criminally liable. It describes an attempt to avoid civil or criminal liability for a wrongful act by intentionally putting oneself in a position to be unaware of facts that create liability.

14 *Principio de Ajenidad* is a principle borrowed by the Brazilian doctrine from the Spanish law system, it establish the main aspects used to verify if a worker is an employee or an independent worker. For an in-depth information



the intention to cover up a wrongful work situation, since all the work done by AHA was directly coordinated and directed by Zara which was the AHA's only buyer. Consequently, all workers occupied directly or indirectly (as those found in slave-like conditions) by AHA were considered as Zara's employees, being this latter the real employer.

For all these reasons the Court upheld entirely the first instance decision condemning Zara for keeping its own workers in slave-like conditions and enrolling the company name at the "black list" with all companies condemned for slave-like work conditions.

This decision is important not only for giving soft law and other international measures concrete application, but also for creating an important precedent that even if not binding open to the possibility to disregard the corporate personality of a company when it is demonstrated that such company "knew or ought to have known" that work conditions in its supply chain are not in compliance with law.

#### 4. Comparative law issues: Zara case and *Chandler v Cape plc* [2012]

The Zara case, considering its essential aspects, has much in common with the British case law *Chandler v Cape* [2012] EWCA Civ 525, in which the Court of Appeal upheld a High Court decision that a parent company owed an employee of its subsidiary company a duty on, or ensure, a safe system of work. This decision is important to issues connected to international tort litigation in civil cases where according to European legislation British courts have jurisdiction on tortuous activity committed abroad by a UK<sup>15</sup> domiciled corporation.

In this case the Court has applied a three-part test for determining the existence of a duty of care which is based on foreseeability, proximity and fairness, concluding that it was "fair, just and reasonable" to impose a duty of care on *Cape plc* on the basis that the company had an assumed responsibility to the claimant.

In *Chandler v Cape* the duty of care owed by the parent company to the employee of the subsidiary, was not identical to the duty of care owed by the subsidiary itself, since the parent company had an assumed responsibility; the company breached this duty by failing to intervene to ensure a safe system of work<sup>16</sup>; indeed, the emphasis on the fact that the main company "knew or

---

concerning the *Principio de Ajenidad* see the following case law: TS, de 07/11/2007, Rec. 2224/2006, TS, Sala de lo Social, de 22/07/2008, Rec. 3334/2007 y TS, Sala de lo Social, de 18/03/2009, Rec. 1709/2007.

15 Since Brexit is not yet effective and done, it is unclear whether the British courts will maintain this address.

16 As pointed out by A. Sanger in "Crossing the corporate veil: the duty of care owed by a parent company to the employees of its subsidiary", p, 479 in Cambridge Journal, 2012 <http://journals.cambridge.org>.

ought to have known” makes the ability to control the subsidiary the crucial factor to establish a duty of care owned by the parent company and not the evidence of actual control.

As stated by Arden L.J, “this case demonstrates that in appropriate circumstances the law may impose on a parent company responsibility for the health and safety of its subsidiary’s employees. Those circumstances include a situation where, as in the present case, (1) the businesses of the parent and subsidiary are in a relevant respect the same; (2) the parent has, or ought to have, superior knowledge on some relevant aspect of health and safety in the particular industry; (3) the subsidiary’s system of work is unsafe as the parent company knew, or ought to have known; and (4) the parent knew or ought to have foreseen that the subsidiary or its employees would rely on its using that superior knowledge for the employees’ protection<sup>17</sup>.”

*Chandler v Cape* is similar to the *Zara* case in many aspects. In both cases it is emphasized an assumed responsibility owned respectively by the parent company and the contractor; the main companies knew or ought to have known that there was an unsafe system of work and both companies had failed to intervene, they are both responsible for an omission.

However, even if the “final result” may be the same, there is an important difference between these two cases concerning an eventual crossing of the corporate veil between parent company/contractor and subsidiary/seller. The British Court in *Chandler v Cape* in deciding whether to attach responsibility has “emphatically rejected any suggestion that this court is in any way concerned with what is usually referred to as piercing the corporate veil. A subsidiary and its company are separate entities. There is no imposition or assumption of responsibility by reason only that a company is the parent company of another company. The question is simply whether what the parent company did amounted to taking on a direct duty to the subsidiary’s employee”<sup>18</sup>. Indeed, on this construction there is no issue concerning the crossing of the company veil.

In the *Zara* case, on the other hand, judges have not denied that the corporate veil has been pierced. The Brazilian Court has concluded that *Zara* and *AHA*’s long term supply contract was not lawful, due to *Zara*’s constant interfering that was beyond what is expected in a pure commercial relationship in matters as production, timing and quality. Added to those factors was the role played by *AHA* informally contracting another supplier that would be responsible for the production of *Zara*’s clothes, acting against Brazilian labor law. All these facts have lead to judges’ decision to consider *Zara* directly responsible for *AHA*’s direct and indirect workers.

---

17 See *Chandler v Cape* [2012] EWCA Civ. 525, paragraph 80.

18 See *Chandler v Cape* [2012] EWCA Civ. 525, paragraph 69.

## 5. Conclusion

The flourishing of unethical subcontractors is a direct effect of global supply chains that impacts in developing countries' society, aggravating social problems and generating more poverty. In many cases multinational companies, aware of the weakness of local and international labor law, ignores evident signs of wrongful situations, demonstrating that profit considerations usually defeats social goals as the *Zara* case (among many others) has shown.

Multinational companies' subcontractors, taking advantage of local authorities difficulties to control the territory and workers high poverty conditions, constrain those most in need to endless working days that may reach from twelve to sixteen hours, in unhealthy working places, paying wages that usually are lower than the local average or even under the minimum wage established by law and in many cases even depriving workers from their fundamental human rights.

The use of legislation as a mean of addressing labor standards in global supply chains is still in its beginning (not only in Brazil, but worldwide). *Zara* case shows the efforts made by the Judiciary to assert multinational companies liability for suppliers behavior, trying to fill such legislative gap. In doing so, judges have for the first time determined the existence of a duty of care owned by the multinational companies to its suppliers indirect workers.

Since there is no local law concerning such duty, if the Brazilian government would decide to consolidate and strengthen the Supreme Court's binding decision on illegal forms of outsourcing and create a form of supply chain liability, this would make Brazil a frontrunner in holding companies to account for the labor conditions in their supply chains. Innovative as this would be, there are examples of strict liability in supply chains in other sectors and jurisdictions that demonstrate the feasibility of this type of regulatory approach.

The comparison with *Chandler v Cape* wants to demonstrate the willingness of many courts to find that the separation of legal personality between companies (the main obstacle to a "supply chain liability") does not preclude the possibility of legal responsibility on the part of the main corporation. Following *Chandler*, a case could be made that an UK-domiciled parent company owes a duty of care to the employees of a foreign subsidiary (A. Sanger, 2012).

International law, besides being still attached directly to Nations, has a very long timing and complicated law-making system being very difficult to enact an international framework legislation concerning supply chain liabilities. Therefore it is necessary to analyze further possibilities.

That said, the *Zara* case shows that (even in legal systems without binding precedent as Brazil), judicial activity together with soft law instruments and international agreements could achieve in a shorter period a global protection against modern slavery (and as a consequence promoting decent

work conditions) by imposing a direct liability to multinational companies for the illegal acts perpetrated by their subsidiaries and/or its suppliers in cases concerning slave like work conditions.

### **Bibliography**

Blackett, Adelle and Trebilcock, Anne, Conceptualizing Transnational Labour Law (February 2, 2017). Adelle Blackett & Anne Trebilcock, eds., Research Handbook on Transnational Labour Law (Edward Elgar, 2015). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2910710>.

Brino V., Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori tra profile di criticità e nuovi “esperimenti” regolativi, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n.1, 2017.

Bureau Internacional do Trabalho, *Relatorio IV “Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação”*, Conferencia internacional do trabalho, 104° sessão, 2015.

Confederazione Europea dei sindacati, Verso un quadro giuridico per accordi societari stipulati da imprese transnazionali, 2014 in [www.etuc.org](http://www.etuc.org);

Del Punta R. (2006), Responsabilità sociale dell’impresa e diritto del lavoro, in LD, p.41 Ferrarese M.R. (2000), Le istituzioni della globalizzazione, Bologna, Il Mulino.

Galgano F. (2005), La globalizzazione dentro lo specchio del diritto, Bologna, Il Mulino.

Garofalo, D., Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative, in Frammentazione organizzativa e lavoro: diritti individuali e collettivi, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Cassino 18-19 maggio 2017), dattiloscritto, <http://www.aidlass.it/wp-content/uploads/2017/04/GAROFALO-RELAZIONE-AIDLASS-9-5-2017.pdf>.

Gerefy, G., Humphrey, J, Strugeon, T., The governance of global value chains, in *Review of International Political Economy* 12:1 February 2005: 78–104.

Goerlich Peset, J. M., Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio en la reforma de 2012 , Valencia, 2013.

Hadwiger, F., Global Framework agreements: achieving decent work in global supply chains, International Labour Office, 2016.

Hassel, A. 2008 “Emergence of a global labor governance regime” in *Governance: An international Journal of Policy, Administration and Institutions*, vol. 21, pp. 231-251.

Lassandari A. (2007), Globalizzazione e ruolo del sindacato, in S. Scarponi (a cura di), Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi, Trento, Quaderni D GS, p. 107.

Locke, R., Virtue out of necessity? Compliance, commitment and their improvement of labor conditions in global supply chains, in *Politics and Society*, Vol. 37, 2009.

Martinelli, A., La modernizzazione, Editori Laterza, Bari, 2004.

Ohno, T., Lo spirito Toyota: il modello giapponese della qualità totale. E il suo prezzo, Piccola biblioteca Einaudi, Torino, 2007.

Papadakis, K. (editor), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework*, International institute of Labour Studies, 2008.

Papadakis, K., Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements, ILO, online copy of the paper is available for download in: <http://www.confindustriaenergia.org/allegati/Shaping%20Global%20Industrial%20Relation.pdf>, 2016.

Perulli, A., Sostenibilità, diritti sociali e commercio internazionale: la prospettiva del Trans-Atlantic Trade and Investment Partnership (TTIP), in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.INT – 115/2015;

Phillips, N., Lebaron, G., Wallin S., Mapping and measuring the effectiveness of labour-related disclosure requirements for global supply chains, ILO Research Department, Working paper n° 32, June 2018.

Polanyi, Karl, La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca, Torino: Piccola biblioteca Einaudi, 2010;

Prassl, J., The Concept of Employer, Oxford University Press, 2015.

Ramia Munerati, L., – A importância do acordo coletivo e da convenção coletiva no direito do trabalho e a prevalência destes sobre os textos legais no Brasil e na Europa - The importance of collective bargaining agreements in labor law system and their prevalence over legal texts in Brazil and Europe, in *Revista dos Tribunais*, Nov./2017, vol. 985/2017, p. 211 – 222;

Sanger, A.V., Crossing the corporate veil: the Duty of Care Owed by a Parent Company to the Employees of its Subsidiary, in *Cambridge Law Journal*, 2012, p.478.

Scarponi, S., Gli accordi quadro internazionali ed europei stipulate con le imprese transnazionali: quale efficacia?, atti del convegno nazionale “Nuove assetti delle fonti del diritto del lavoro”, 2011.

Sciarra S. (2006), L'evoluzione della contrattazione collettiva. Appunti per una comparazione nei Paesi dell'UE, in RIDL, I, p.447.

## O TRABALHO INFANTIL NA MÍDIA BRASILEIRA E O DIREITO AO ESQUECIMENTO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Emerson Tyrone Mattje<sup>1</sup>  
Taís Liane Kirsch<sup>2</sup>

Data de submissão: 24/05/2023

Data de aprovação: 30/06/2023

**RESUMO:** Embora o trabalho infantil seja coibido no Brasil, somente permitido a partir dos quatorze anos na condição de aprendiz ou a partir dos dezesseis anos, o trabalho infantil na mídia e o trabalho infantil artístico são uma realidade, através da Convenção nº 138 da OIT. Atualmente, há controvérsias envolvendo o trabalho infantil na mídia, em especial, o trabalho desempenhado por influenciadores digitais mirins. Este artigo analisa a legislação brasileira que dispõe sobre o trabalho infantil e o trabalho infantil na mídia, bem como o direito ao esquecimento. A França, primeiro país a regulamentar o trabalho infantil de influenciadores digitais, previu o direito ao esquecimento, que pode ser utilizado como forma de remediar a superexposição sofrida pelas crianças e adolescentes. A pesquisa é descritiva, com uso dos métodos de abordagem dedutivo e histórico, aliados à pesquisa bibliográfica.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito ao esquecimento. Internet. Mídia. Plataformas digitais. Trabalho infantil.

**SUMÁRIO:** 1. Introdução; 2. A trajetória do trabalho infantil no Brasil e as normas protetivas à infância; 3. As modalidades de trabalho infanto-juvenil existentes, permitidas e coibidas, segundo a legislação pátria; 4. Crianças sob holofotes: a possibilidade e desafios atuais na autorização judicial do trabalho artístico da criança e do adolescente; 5. O direito ao esquecimento em face da superexposição das crianças e adolescentes nas plataformas digitais; 6. Conclusão.

**ABSTRACT:** Although child labor is prohibited in Brazil, only allowed from the age of fourteen as an apprentice or from the age of sixteen, child labor is a reality in the media and artistic fields through Convention No. 138 of the ILO. Currently, there are controversies involving child labor in the media. An example of that is the work done by child digital

---

<sup>1</sup> Estágio Pós-Doutoral em Políticas Sociais e Cidadania - em andamento (Universidade Católica do Salvador - Salvador/BA). Doutor em Diversidade Cultural e Inclusão Social (Universidade Feevale - Novo Hamburgo/RS). Mestre pela Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - Porto Alegre/RS. Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais (Universidade do Vale do Rio dos Sinos - São Leopoldo/RS). É professor de ensino superior na Universidade FEEVALE. Também exerce o cargo de Auditor Fiscal do Trabalho do quadro permanente de pessoal da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Atua nas áreas do Direito e Interdisciplinar, tendo como suas principais preocupações as seguintes temáticas: Direito do Trabalho; Direitos Humanos; Direito Previdenciário; Fiscalização do Trabalho e Políticas Públicas relacionadas à Qualificação Profissional e à Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Orientou oitenta trabalhos de conclusão de curso de graduação e cinco monografias de conclusão de curso de aperfeiçoamento/especialização. Participou de duzentas e quarenta e oito bancas de avaliação de trabalhos de conclusão de curso de graduação e de setenta e sete bancas de avaliação de monografias de conclusão de curso de especialização, de uma banca examinadora de qualificação de mestrado, de uma banca de mestrado, de duas bancas examinadoras de qualificação de doutorado e de uma banca de doutorado.

<sup>2</sup> Graduada em Direito na Universidade Feevale.

influencers. This article aims to analyze the Brazilian legislation regarding child labor and the child labor in the media, as well as the right to be forgotten. France, the first country to regulate child labor of digital influencers, provided them the right to be forgotten, which can be used as a way to remedy the overexposure suffered by children and adolescents. The present research is descriptive, through the usage of deductive and historical approach methods along with bibliographical research.

**KEYWORDS:** Right to be forgotten. Internet. Media. Digital platforms. Child labor.

**SUMMARY:** 1. Introduction; 2. The trajectory of child labor in Brazil and the protective norms for children; 3. The existing modalities of child and adolescent labor, permitted and prohibited, according to national legislation; 4. Children under spotlight: the possibility and current challenges in obtaining the judicial authorization for the artistic work of children and adolescents; 5. The right to be forgotten in the face of children and adolescents' overexposure on digital platforms; 6. Conclusion.

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho infantil, ou seja, aquele realizado por menores de quatorze anos, encontra obstáculos sociais e expressa vedação legal no Brasil. A Constituição Federal proíbe expressamente o trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de dezoito anos, e qualquer trabalho para aqueles menores de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz, com as suas especificidades legais, a partir dos quatorze anos.

Entretanto, por conta da ratificação da Convenção nº 138 da OIT, que equivale a emenda constitucional, o trabalho infantil na mídia e o trabalho infantil artístico são uma realidade. Tal Convenção previu a possibilidade de autorização do trabalho infantil artístico, desde que através de autorizações judiciais individuais proferidas pelo juízo competente.

Tanto o Brasil quanto a sociedade internacional coíbem o trabalho infantil na atualidade, pois há a compreensão de que a infância é uma fase importante para o desenvolvimento dos indivíduos, na qual a educação deve ser a prioridade, para que os menores se qualifiquem a fim de construir seus futuros. Porém, há uma aprovação social do trabalho infantil quando realizado na mídia e em meios artísticos.

As manifestações artísticas dos infantes são permitidas, até mesmo por se tratar de uma faceta da liberdade de expressão. Entretanto, por ser trabalho realizado por crianças, é necessário um cuidado redobrado, vez que o tema suscita problemáticas e controvérsias. Comumente, as crianças iniciam seu trabalho na mídia tradicional desde a tenra idade. Ademais, atualmente, a internet trouxe novas camadas e discussões ao tema, envolvendo os influenciadores digitais mirins.



A partir do atual contexto, surgem indagações referentes ao trabalho infantil na mídia tradicional e nas plataformas digitais. O presente trabalho visa analisar as normativas pátrias referentes ao trabalho infantil na mídia brasileira, buscando compreender questões emblemáticas.

Embora o tema trabalho infantil na mídia não seja inédito, verificam-se questões extremamente atuais, pois novas complexidades foram atribuídas ao tema em decorrência dos influenciadores digitais mirins que passaram a surgir e angariar público no mundo virtual.

No presente trabalho estudam-se as normativas brasileiras no que diz respeito ao trabalho infantil, em uma perspectiva histórica, bem como analisam-se as normativas e discussões referentes ao trabalho infantil na mídia brasileira, incluindo o trabalho realizado em plataformas digitais.

Relaciona-se o trabalho desempenhado pelos influenciadores digitais mirins com o direito ao esquecimento, que consiste em um direito da personalidade construído pela doutrina e jurisprudência internacionais. O direito ao esquecimento objetiva superar o passado, de forma a restringir a circulação de dados verídicos sobre alguém que, em decorrência do transcurso do tempo, passam a lhe prejudicar, perturbar ou constranger.

O artigo desenvolve-se através da pesquisa descritiva, uma vez que descreve e analisa aspectos jurídicos, sociais e culturais relativos ao direito do trabalho, direito da criança e do adolescente e direito ao esquecimento. Os métodos de abordagem utilizados são o dedutivo e o histórico.

A técnica de pesquisa adotada é a bibliográfica, pois analisam-se livros, artigos acadêmicos, etc., publicados por doutrinadores referentes ao direito do trabalho, direito da criança e do adolescente, direito ao esquecimento e direito constitucional. Ademais, analisa-se a legislação nacional e internacional, bem como a jurisprudência pertinentes ao tema.

## **2. A TRAJETÓRIA DO TRABALHO INFANTIL NO BRASIL E AS NORMAS PROTETIVAS À INFÂNCIA**

O trabalho infantil constitui um antigo hábito social. Ao contrário da atualidade, em que a infância é compreendida como período de desenvolvimento do indivíduo, que deve ser zelado, com as crianças devendo priorizar sua educação, brincadeiras e aprendizados, em períodos anteriores da história humana, a infância era compreendida apenas como sendo o período em que o indivíduo necessitava de cuidados para as mais básicas funções. A partir do momento em

que passava a ter o mínimo discernimento necessário para sobreviver por conta própria, findava-se a infância.<sup>3</sup>

A infância começou a se assemelhar mais com a atual por volta do final do século XVII, bem como durante a Revolução Industrial, quando as famílias burguesas, com a ascensão do capitalismo, começaram a instruir seus filhos de forma a não lhes inserir imediatamente no labor, mas sim utilizar o período inicial de suas vidas como momento de aprendizado. Ainda assim, demorou até que a escolarização fosse obrigatória a todos na fase da infância, bem como a erradicação total do trabalho infantil ainda não foi alcançada, mesmo na atualidade.<sup>4</sup>

Necessário elucidar que o Brasil explora a mão de obra infantil há muito tempo: desde os primórdios do Brasil como colônia. Primeiro, as crianças trabalhavam para seus donos, enquanto escravizadas no Brasil colônia e império. Depois, passaram a ser mão de obra barata aos proprietários de terras, trabalhando, também, em casas de famílias ou mesmo nas ruas, pois necessitavam ajudar as suas famílias. A história mostra que as normas trabalhistas criadas não foram capazes de erradicar por completo esse quadro.<sup>5</sup>

Antes da abolição da escravatura no Brasil, a Lei nº 2.040 de 1871, sancionada pela então princesa imperial regente, tratou sobre a liberdade dos filhos nascidos de pessoas escravizadas, tendo ficado conhecida como “Lei do Ventre Livre”. Todavia, tal lei ainda legitimava a utilização da mão de obra infantil, pois os senhores de escravos tinham como opção legal criar os filhos de escravos até seus oito anos de idade, lhes entregando ao Estado mediante indenização, ou, alternativamente, poderiam utilizar sua mão de obra escrava, a partir do momento em que as crianças completassem oito anos, até seus vinte e um anos.<sup>6</sup>

Posteriormente, com a escravidão já abolida e findado o período do Brasil imperial, o Decreto nº 1.313 de 1891 foi um marco histórico que visou estabelecer providências para regularizar o trabalho dos “menores empregados” nas fábricas localizadas na capital federal,

3 CHAHAD, José Paulo Zeetano; SANTOS, Emylli Helmer. O trabalho infantil no Brasil: evolução, legislação e políticas visando sua erradicação. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 124/2006, p. 95–124, out./dez. 2006. **Doutrinas Essenciais de Direitos Humanos**. v. 4, p. 603-606, ago. 2011. **Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**. v. 2, p. 1273-1305, set. 2012. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 22 mar. 2022.

4 CHAHAD, José Paulo Zeetano; SANTOS, Emylli Helmer. O trabalho infantil no Brasil: evolução, legislação e políticas visando sua erradicação. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 124/2006, p. 95–124, out./dez. 2006. **Doutrinas Essenciais de Direitos Humanos**. v. 4, p. 603-606, ago. 2011. **Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**. v. 2, p. 1273-1305, set. 2012. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 22 mar. 2022.

5 RIZZINI, Irma. Pequenos trabalhadores do Brasil. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das crianças no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2021, p. 376.

6 CARNEIRO, Marília de Souza. Controle de políticas públicas na justiça do trabalho: uma análise das políticas de erradicação do trabalho infantil. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 171/2016, p. 143-160, 2016. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 13 mar. 2022.

com o preâmbulo do Decreto expondo o seu objetivo: evitar que fossem sacrificadas milhares de crianças, que eram na época submetidas a precárias condições de trabalho.<sup>7</sup>

Novos avanços ocorreram em 1927, com o Decreto nº 17.943-A de 12 de outubro de 1927, conhecido como “Código de Menores”, que consolidou as leis de assistência e proteção aos menores da época. Em suas disposições normativas, restou estabelecida como doze anos a idade mínima para o labor, além de proibido o trabalho noturno e em minas para todos os menores de dezoito anos. O Decreto também vedou o trabalho em praças públicas para crianças menores de quatorze anos, prevendo multas em casos de descumprimento de tais determinações e prisões em casos de reincidência.<sup>8</sup> Todavia, o Código de Menores iniciou um estigma quanto ao termo “menor”, pois, de acordo com seu artigo primeiro, destinava-se ao menor abandonado ou delinquente.<sup>9</sup>

A primeira Constituição brasileira a tratar sobre o direito do trabalho foi a de 1934, que trouxe, inclusive, disposições protetivas ao trabalho dos menores. Em tal Constituição, constou expressamente em seu artigo 121, parágrafo primeiro, alínea ‘d’, a “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”.<sup>10</sup>

Um grande marco histórico em âmbito internacional ocorreu em 1973, quando a Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção nº 138, que trata sobre as idades mínimas para a admissão de jovens em trabalhos. De acordo com tal Convenção, a idade mínima para o trabalho deve ser, necessariamente, acima da faixa etária em que o adolescente encerra o ciclo de educação obrigatório, não podendo ser idade inferior a quinze anos.<sup>11</sup>

A Convenção nº 138 da OIT, por se tratar de norma que versa sobre direitos fundamentais, foi recepcionada pelo ordenamento jurídico pátrio com equivalência a Emenda Constitucional. No que diz respeito ao trabalho infantil artístico, tal convenção traz importante

7 BRASIL. Sala das sessões do Governo Provisorio. **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 mar. 2022.

8 CARNEIRO, Marília de Souza. Controle de políticas públicas na justiça do trabalho: uma análise das políticas de erradicação do trabalho infantil. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 171/2016, p. 143-160, 2016. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br>. Acesso em: 13 mar. 2022.

9 BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927**. Consolida as leis de assistencia e protecção a menores. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-17943-a-12-outubro-1927-501820-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 07 abr. 2022.

10 BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 02 nov. 2021.

11 SOUZA, Meire Cristina. Idades mínimas para o trabalho: aspectos jurídicos, pedagógicos e psicológicos do trabalho artístico infantil, uma abordagem interdisciplinar. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. v. 95, p. 161-181, 2016. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br>. Acesso em: 15 nov. 2021.

previsão em seu artigo oitavo, determinando que a autoridade competente pode, mediante licenças individuais, permitir a participação do menor em representações artísticas. Quanto à permissão ao trabalho infantil artístico como exceção à regra geral, a Convenção nº 138 da OIT será aprofundada ao longo do presente artigo.<sup>12</sup>

A Constituição Federal atualmente vigente, conhecida como “Constituição cidadã”, promulgada em 05 de outubro de 1988, previa, em seu texto original, a proibição de qualquer trabalho aos menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz, que poderia se iniciar aos doze anos de idade. Apenas dez anos após a sua promulgação, em 1998, a idade inicial para o labor foi alterada para dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos, texto atual. A Constituição Federal de 1988 também considera a infância um direito social, tal qual o direito à saúde, à educação, ao trabalho, entre outros, de acordo com o disposto no seu artigo sexto, além de prever a proteção integral das crianças e adolescentes, a ser prestada pela família, sociedade e pelo Estado.<sup>13</sup>

O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, Lei nº 8.069/1990, promulgada em 13 de julho de 1990, é aplicável a todos os menores de dezoito anos, e, conforme disposto em seu artigo primeiro, “dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente”.<sup>14</sup> Há o princípio da proteção integral, exclusivo ao direito da criança e do adolescente, previsto tanto na Constituição Federal quanto no Estatuto da Criança e do Adolescente<sup>15</sup>, bem como o princípio do melhor interesse do menor, do qual se extrai que as normas jurídicas e a resolução dos conflitos que envolvam crianças e adolescentes devem sempre se dar visando a satisfação integral de seus direitos.<sup>16</sup>

No Brasil, o Decreto nº 10.088 de 2019, atualmente vigente, consolidou os atos normativos que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT

12 BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Comissão para Erradicação do Trabalho Infantil. **Trabalho Infantil 50 perguntas e respostas**. Tribunal Superior do Trabalho. 2013. Disponível em <https://fnpeti.org.br/media/publicacoes/arquivo/trabalho-infantil-50-perguntas-e-respostas.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2022.

13 BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 nov. 2021.

14 BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm). Acesso em: 07 nov. 2021.

15 NUCCI, Guilherme de Souza. **Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021, p. 25. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530992798/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0%5D!/4>. Acesso em: 7 nov. 2021.

16 FULLER, Paulo Henrique Aranda. **Estatuto da Criança e do Adolescente comentado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018, Livro I, Título I. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/codigos/135729542/v1>. Acesso em: 4 abr. 2022.

ratificadas pela República Federativa do Brasil. Em tal decreto, referente à já abordada Convenção nº 138 da OIT, ficou estabelecido que a idade mínima para o trabalho ou admissão em emprego, no Brasil, é dezesseis anos, conforme também previsto na Constituição Federal vigente, através da Emenda Constitucional nº 20 de 1998.<sup>17</sup>

Diante dos fatos apresentados, é nítido que tanto a sociedade internacional quanto a sociedade brasileira caminham em direção a um objetivo: a erradicação do trabalho infantil. Há a compreensão atual de que a infância e adolescência são fases importantes para o desenvolvimento humano, em que a escolarização deve ser sua atividade principal. Nessa fase da vida, a educação deve ser o foco, de forma que, no Brasil, atualmente, o trabalho apenas é permitido aos maiores de dezesseis anos, ou maiores de quatorze anos na condição de aprendiz.

O conceito de infância modificou-se ao longo dos séculos para chegar ao conhecido nos dias de hoje. Entretanto, apesar de toda a legislação protetiva aos interesses das crianças e adolescentes e da conscientização da sociedade, ainda existem famílias que não têm a opção de permitir que seus filhos aproveitem a infância como a fase de pleno desenvolvimento que deve ser, uma vez que a hipossuficiência é um fator determinante para a inserção de crianças e adolescentes no mercado de trabalho.

### **3. AS MODALIDADES DE TRABALHO INFANTO-JUVENIL EXISTENTES, PERMITIDAS E COIBIDAS, SEGUNDO A LEGISLAÇÃO PÁTRIA**

Existe uma série de fundamentos que embasam as normas que vedam o trabalho infantil. De acordo com a doutrina especializada, há uma maior vulnerabilidade biológica e corporal aos menores, pois ainda em fase de desenvolvimento. No que tange à sua moral, à sua saúde mental, determinados ambientes e rotinas de trabalho prejudicam a formação dos infantes, bem como se tornam locais propícios para a prática de abusos. Culturalmente, permitir que uma criança trabalhe a alienará de receber instrução e capacitação adequada, o que tende a mantê-la excluída e à margem da sociedade, negando-lhe melhores oportunidades. Além disso, crianças não têm o discernimento para compreender relações trabalhistas, nem ponderar sobre o que lhes é

---

17 BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm). Acesso em: 19 mar. 2022.

exigido.<sup>18</sup> A saúde mental das crianças que trabalham costuma ser muito afetada, pois assumem responsabilidades para as quais não estão preparadas.<sup>19</sup>

Cumprido elucidar que o trabalho dos menores é vedado em locais ou serviços que sejam prejudiciais à sua moralidade, tais como: trabalhos em teatros, cinemas, boates, entre outros; trabalhos em empresas circenses, como acrobata, saltimbanco ou ginasta; trabalhos de produção, composição, entrega ou venda de produções escritas que possam prejudicar a sua educação moral; etc.<sup>20</sup>

Pelo até então exposto, torna-se clara a necessidade da erradicação do trabalho infantil que possa gerar consequências negativas na vida e formação do indivíduo. Nesse interim, o trabalho infantil doméstico tem destaque, por se tratar de uma das modalidades mais comuns. Tal modalidade de trabalho consiste em atividades econômicas realizadas por menores de dezoito anos em casas de terceiros. Em sua maioria, as crianças que realizam trabalho doméstico são meninas, que se submetem a longas jornadas de trabalho em troca de baixa remuneração ou mesmo apenas de habitação e alimentação. Comumente essas crianças não têm oportunidades de estudo e de vivenciar uma infância e adolescência saudável, sendo frequentemente vítimas de assédio moral e sexual.<sup>21</sup>

Além do trabalho doméstico, o trabalho infantil rural também é comumente explorado, mesmo sendo proibido pela legislação. No campo, as crianças desempenham trabalho braçal, que faz parte das piores formas de trabalho infantil. O fato de o trabalho no campo ser elencado como uma das piores formas de trabalho infantil gerou indignação aos agentes sindicais rurais, que tentaram evidenciar que o trabalho realizado pelas crianças e adolescentes é meramente uma “ajuda”, visando sua socialização e educação. O trabalho infantil rural é passível de discussões, pois comumente ocorre nas famílias que exploram a agricultura familiar. Essas

18 MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. O direito fundamental da criança ao não trabalho. In: RAMOS, Ana Maria Vila Real Ferreira; VILAR-LOPES, Dalliana; COUTINHO, Luciana Marques; REZENDE, Simone Beatriz Assis de (Org.). **Coordinfância: 20 anos de luta pela efetivação dos direitos das crianças e dos adolescentes**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2020, p. 543-568.

19 BRASIL. Secretaria de Vigilância em Saúde. Secretaria Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente. Ministério da Saúde. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Governo Federal. **Consequências do Trabalho Infantil: Os acidentes registrados nos Sistemas de Informação em Saúde**. Governo Federal. Brasília, 2020. Disponível em [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/junho/ministerio-lanca-cartilha-sobre-as-consequencias-do-trabalho-infantil/Trabalho infantil\\_MS.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/junho/ministerio-lanca-cartilha-sobre-as-consequencias-do-trabalho-infantil/Trabalho infantil_MS.pdf). Acesso em: 20 abr. 2022.

20 MARTINS, Sergio Pinto. **Fundamentos de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 141-142.

21 NOVAIS, Liliane Capilé Charbel; KITAGAWA, Adriana Aparecida do Vale; BERTOLDI, Delaine Regina. Trabalho doméstico infantil: quando o lar é o ambiente servil. **Rev. Direitos, Trabalho e Política Social**. v. 2, n. 3, 2016, p. 327-347. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8780#:~:text=O%20trabalho%20infantil%20dom%C3%A9stico%20tem,sua%20sa%C3%BAde%20f%C3%ADsica%20e%20mental>. Acesso em: 20 abr. 2022.

famílias acreditam que a ajuda dos menores nas atividades auxiliará em seu desenvolvimento, pois, em sua perspectiva, a criança deve estudar e aprender por meio da socialização oportunizada através do trabalho e do cotidiano familiar.<sup>22</sup>

Entretanto, a perspectiva de que os menores estão apenas ajudando suas famílias no trabalho rural não é uma verdade absoluta. Tal ambiente pode ser extremamente prejudicial às crianças e adolescentes, com a violação dos direitos humanos a eles inerentes. O fator econômico, com a hipossuficiência das famílias de agricultores, é a principal causa do trabalho infantil rural. Aliado ao fator de hipossuficiência das famílias, a cultura também naturaliza o trabalho infantil, como forma de não deixar as crianças e adolescentes ociosos, sendo atribuído um caráter moralizador às atividades laborais. A evasão escolar é uma consequência, pois os infantes ficam demasiadamente cansados por conta das atividades que prestam no campo, bem como, muitas vezes, residem distantes de qualquer escola.<sup>23</sup>

Após o aprofundamento nas modalidades de trabalho infanto-juvenil vedadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, é preciso abordar as modalidades de trabalho permitidas. A legislação pátria apenas permite o trabalho aos considerados adolescentes pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, vez que as modalidades de trabalho infanto-juvenil são permitidas apenas a partir dos quatorze anos. Por este ângulo, o gênero “trabalho do adolescente”, no Brasil, pode ser dividido em três modalidades: a) o adolescente empregado, de dezesseis a dezoito anos de idade incompletos; b) o aprendiz empregado, a partir dos quatorze anos; c) outras atividades que não se caracterizam como relação empregatícia, mas sim relações de trabalho *lato sensu*, como o adolescente estagiário.<sup>24</sup>

O adolescente empregado, de dezesseis a dezoito anos de idade incompletos, possui os mesmos direitos trabalhistas dos adultos, porém, com algumas especificidades. Os adolescentes podem assinar recibos aos empregadores, contudo, conforme dispõe o artigo 439 da CLT, a rescisão deverá ser assinada por seu responsável. Também há proibição do trabalho noturno,

---

22 MARIN, Joel Orlando Bevilaqua. Infância rural e trabalho infantil: concepções em contexto de mudanças. **Desidades**. n. 21, p. 46-58, 2018. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2318-92822018000400004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2318-92822018000400004). Acesso em: 27 abr. 2022.

23 CUSTÓDIO, André Viana; CABRAL, Maria Eliza Leal. Trabalho infantil na agricultura familiar: uma violação de direitos humanos perpetuada no meio rural. **Revista Jurídica em Pauta**. v. 1, n. 2, p. 3-15, 2019. Disponível em: <http://revista.urcamp.tche.br/index.php/revistajuridicaurcamp/article/view/3121>. Acesso em: 28 abr. 2022.

24 MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Diálogos entre a doutrina da proteção integral e o direito fundamental ao trabalho digno de adolescentes. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. v. 103/2017, p.33-56, 2017, p. 34. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 19 maio 2022.

sendo vedado o trabalho em ambiente insalubre ou perigoso, bem como em locais ou atividades que prejudiquem a moralidade do adolescente, entre outras disposições específicas.<sup>25</sup>

A segunda modalidade de trabalho do adolescente permitida a ser abordada é o trabalho do adolescente aprendiz, que será empregado. Conforme o artigo 428 da CLT e seguintes, podem ser sujeitos de um contrato de aprendizagem os adolescentes de quatorze a dezoito anos de idade incompletos, bem como os jovens adultos de dezoito a vinte e quatro anos, não havendo, porém, limitação de idade para aprendiz com deficiência. O contrato de aprendizagem tem duração máxima de dois anos, exceto para aprendizes com deficiência, os quais podem firmar o contrato sem prazo máximo de duração.<sup>26</sup>

Abordadas as hipóteses legais de adolescentes empregados, necessário tratar sobre os adolescentes trabalhadores, mas não empregados, envolvidos em relações de trabalho *lato sensu*. Nesse diapasão, a Lei nº 11.788/2008 regulamenta os direitos dos estudantes estagiários. O artigo primeiro da referida lei traz a definição de estágio como sendo o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente laboral, com o objetivo de preparar educandos para o mercado de trabalho. É necessário que os estagiários estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, de educação especial ou dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.<sup>27</sup>

O estágio não gera vínculo empregatício, desde que os requisitos dispostos no artigo terceiro da Lei do Estágio sejam cumpridos. São eles: matrícula e frequência escolar; celebração de Termo de Compromisso de Estágio – TCE entre o educando, a unidade concedente do estágio e a instituição de ensino; compatibilidade das atividades desenvolvidas no estágio com as especificadas no TCE.<sup>28</sup>

25 MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Diálogos entre a doutrina da proteção integral e o direito fundamental ao trabalho digno de adolescentes. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. v. 103/2017, p.33-56, 2017, p. 43-44. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br>. Acesso em: 19 maio 2022.

26 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 352. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555595680/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dca-pa2-0.xhtml%5D!/4/2/2%4019:1>. Acesso em: 21 maio 2022.

27 BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm). Acesso em: 26 maio 2022.

28 BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei



Diante da pesquisa ora desenvolvida, é possível concluir que existem malefícios às crianças e adolescentes que decorrem do trabalho infantil. Não bastando o sofrimento físico e psicológico por eles vivenciado em ambientes laborais, ao submeter crianças e adolescentes a tais trabalhos, automaticamente se está alienando esses indivíduos de vivenciar a infância como a fase de pleno desenvolvimento do ser. Essa alienação refletirá em sua vida adulta, porque, durante a infância e adolescência, deixaram de receber educação e capacitação adequada, o que significa que não se qualificaram para o mercado de trabalho, de forma que a tendência é que fiquem à margem dele. Dentre as piores formas de trabalho infantil, destacam-se o trabalho infantil doméstico e o trabalho infantil rural. Somente é permitido o trabalho após os dezesseis anos, ou na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

#### **4. CRIANÇAS SOB HOLOFOTES: A POSSIBILIDADE E DESAFIOS ATUAIS NA AUTORIZAÇÃO JUDICIAL DO TRABALHO ARTÍSTICO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE**

Conforme já referido, a Convenção nº 138 da OIT, que dispõe a respeito da idade mínima para o trabalho e erradicação do trabalho infantil, prevê expressamente como exceção o trabalho infantil artístico, abrindo margem para sua permissão. Na modalidade artística, o trabalho pode ser realizado mesmo abaixo do limite mínimo de idade instituído no país, desde que haja a concessão de autorização judicial específica para o labor.<sup>29</sup>

O Brasil é signatário da Convenção nº 138 da OIT, que foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 4.134/2002. A Convenção foi integrada ao ordenamento jurídico com força de dispositivo constitucional, pois as normas internacionais que versam sobre direitos humanos, quando fontes de direitos fundamentais, são consideradas dotadas de força constitucional.<sup>30</sup> Tal decreto foi posteriormente revogado pelo Decreto nº

---

no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm). Acesso em: 26 maio 2022.

29 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C138**: a idade mínima de admissão ao emprego. Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1973), entrou em vigor no plano internacional em 16.6.76. Brasília, DF: OIT, [2021?]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235872/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm). Acesso em: 13 nov. 2021.

30 MARQUES, Rafael Dias. Trabalho infantil artístico: possibilidades e limites. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. v. 79, n. 1, p. 204-226, jan./mar. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/38664>. Acesso em 03 set. 2022.

10.088/2019, que consolidou os atos normativos sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil.<sup>31</sup>

Quanto ao tema, o Supremo Tribunal Federal – STF compreendeu, em 20 de agosto de 2015, no julgamento da liminar da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 5.326, ajuizada pela Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e Televisão – ABERT, que é competência da Justiça Comum, especificamente, do Juizado da Infância e da Juventude, analisar pedidos de alvará visando a participação de crianças e adolescentes em representações artísticas. O mérito ainda aguarda julgamento.<sup>32</sup>

No que tange à permissão ao trabalho infantil artístico, conforme já referido, a Constituição Federal veda o trabalho, em qualquer de suas modalidades, aos menores de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz a partir dos quatorze anos, conforme o seu artigo sétimo, inciso XXXIII. Porém, o artigo quinto, inciso IX, da Constituição Federal, prevê a liberdade de expressão em todas as suas formas, seja intelectual, artística, científica ou de comunicação, independentemente de censura ou licença.<sup>33</sup>

Pode-se vislumbrar uma aparente colisão de direitos, quando as manifestações artísticas dos infantes são expressas através de trabalho. Porém, não existe proibição ao trabalho infantil artístico, mas sim limitações, fixadas de acordo com o princípio da proporcionalidade. A saída, portanto, é ponderar os direitos constitucionais aparentemente contraditórios, através de princípios de hermenêutica, como o juiz age ao conceder ou não a autorização ao trabalho, considerando os princípios da proteção integral e da prioridade absoluta.<sup>34</sup>

A doutrina elenca os seguintes requisitos como necessários para a possibilidade da autorização do trabalho infantil artístico, que devem ser cumulados: excepcionalidade; situações individuais e específicas; ato de autoridade judiciária competente; alvará ou licença individual para o trabalho; o labor deve envolver manifestação artística; a licença ou alvará precisa definir em que atividades o infante poderá trabalhar e quais são as condições especiais

---

31 BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm). Acesso em: 03 set. 2022.

32 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5326 MC**. Relator Ministro Marco Aurélio. Data do Julgamento: 20 ago. 2015. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4781750>. Acesso em: 30 ago. 2022.

33 BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 set. 2022.

34 MARQUES, Rafael Dias. Trabalho infantil artístico: possibilidades e limites. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. v. 79, n. 1, p. 204-226, jan./mar. 2013, p. 209-14. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/38664>. Acesso em 03 set. 2022.

de trabalho. O trabalho artístico deverá potencializar, de fato, as suas habilidades artísticas, sem interferir negativamente nos demais aspectos de sua vida e formação.<sup>35</sup>

Na prática, inúmeras controvérsias e situações de abuso podem ocorrer. Como exemplo, o filme “Cidade de Deus”, lançado em 2002, possui uma cena extremamente impactante: o personagem Zé Pequeno se dirige a duas crianças e diz “Escolhe, moleque, quer tomar um tiro onde, no pé ou na mão?”, em resposta, os dois meninos, amedrontados, esticam as mãos, mas recebem tiros no pé. O choro do ator mais novo é doloroso, o que não foi apenas atuação. Felipe Paulino, na época, tinha apenas oito anos, e afirma que filmar aquela cena foi um dos grandes traumas da sua vida. Disse que a preparadora de elenco fazia “exercícios psicológicos” para que ele tivesse medo real do ator que interpretava Zé Pequeno. Felipe apenas conseguiu assistir à cena quando completou dezoito anos, e alega que não deixaria seu filho fazer tal papel. Afirmou que, na época, seu pai foi seduzido pelo dinheiro, não pensando nas consequências que o filho teria.<sup>36</sup>

Outro exemplo de situação controversa envolve a participação infantil na televisão: no programa do Silvio Santos, apresentado na emissora SBT, o quadro “Pergunte à Maísa” foi retirado do ar, por determinação judicial, em 25 de maio de 2009. Maísa, na época, tinha seis anos, e diferentes órgãos denunciaram a exploração do seu trabalho infantil e violação de sua dignidade. Porém, em outubro de 2009, o Ministério das Comunicações entendeu que não houve infrações aos direitos da criança. Todavia, no programa, o apresentador Silvio Santos por vezes agia de forma questionável, como quando instigou Maísa a entrar em uma mala e a fechou com a garota dentro, o que a fez chorar em desespero. Posteriormente, o apresentador ainda a criticou publicamente pelo seu choro, comparando-a com um bebê recém-nascido, deixando a menina desconfortável novamente com o objetivo de atrair e divertir a audiência.<sup>37</sup>

É difícil elencar meios de comunicação ou produções artísticas que não tenham a participação de crianças e adolescentes. Porém, essas atividades são um potencial risco à formação dos menores, vez que estarão expostos ao assédio, a jornadas de trabalho que podem ser exaustivas, isso sem falar na necessidade de se encaixar em um padrão de beleza e manter

35 SEGATTI, Ana Elisa Alves Brito. Reflexões sobre o Trabalho Infantil Artístico. In: FELIZARDO, Maria Edlene Lins; AROSIO, Cândice Gabriela; CARDOSO, Marielle Rissanne Guerra Viana (Org.). **Infância, trabalho e dignidade**: livro comemorativo dos 15 anos da Coordinfância. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p. 185-205.

36 MARQUES, Raquel. Os limites do trabalho infantil artístico. **Criança Livre de Trabalho Infantil**, 16 mar. 2017. Disponível em: <https://livredetrabalho infantil.org.br/noticias/reportagens/os-limites-trabalho-infantil-artistico>. Acesso em: 18 set. 2022.

37 CARNEIRO, Vânia Lúcia Quintão. Participação da criança na mídia: direitos e desrespeitos. **Participação**, n. 21, p. 52-60, 2012. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/participacao/article/view/23962>. Acesso em: 06 set. 2022.

determinada aparência, além das dificuldades sociais que podem enfrentar em seu cotidiano com outras crianças e adolescentes. Tais situações merecem atenção e acompanhamento.<sup>38</sup>

No panorama atual, o ambiente virtual tem ganhado cada vez mais destaque, atualizando as problemáticas já existentes na mídia. Com a pandemia da Covid-19, a comunicação entre as pessoas passou a ser, majoritariamente, por meio de telas, pois as aulas, reuniões, palestras, e outros compromissos e eventos passaram a ser virtuais. É possível dizer que não há mais separação entre a vida virtual e a vida real. A internet tem possibilitado cada vez mais opções de interações, através de plataformas como o *YouTube*, *Facebook*, *WhatsApp*, *Instagram*, *Twitter*, entre outras. Porém, estão as crianças e adolescentes prontos para lidar, de forma responsável, com a complexidade da vida virtual? Certamente a autoridade parental deve estar presente na vida digital dos infantes. É necessário que os responsáveis orientem, acompanhem, dialoguem, autorizem e fiscalizem o que seus filhos ou tutelados fazem na internet.<sup>39</sup>

Nesse sentido, as controvérsias envolvendo o trabalho infanto-juvenil realizado nas mídias sociais digitais têm ganhado destaque. Dentre as celebridades virtuais, estão os influenciadores digitais mirins. Influenciadores digitais exercem poder de influência sobre o público que atingem, sendo hábeis em moldar opiniões, comportamentos e hábitos de consumo. Os influenciadores digitais possuem uma relação muito direta com seu público específico, agindo de forma (aparentemente) espontânea, o que gera uma aproximação entre o influenciador e seu público, de forma a consolidar o seu poder de influência.<sup>40</sup>

Apesar das normas protetivas, não são raros os casos em que os pais ou responsáveis legais pelos influenciadores digitais mirins, visando o lucro, expõem demasiadamente o menor, colocando em primeiro lugar os lucros e a fama, em detrimento de seu bem-estar. O trabalho desenvolvido pelos influenciadores digitais mirins em muito se assemelha ao trabalho infantil artístico tradicional, sendo necessária a expedição de alvará do Juizado da Infância e da Juventude a fim de permitir as atividades e garantir seus direitos, dentre os quais destacam-se

---

38 FIGUEIREDO, Rafael Dias; NASCIMENTO, Arthur Ramos do. Considerações sobre o documentário "A Invenção da Infância" e a (im)possibilidade da configuração do trabalho decente infantil. **Revista Videre, Dourados (MS)**. v. 6, n. 11, p. 65-86, jan./jul. 2014. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/124957>. Acesso em: 12 set. 2022.

39 TEIXEIRA, Ana Carolina Brochado; MULTEDO, Renata Vilela. Autoridade parental: os deveres dos pais frente aos desafios do ambiente digital. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação**. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 27, 30-31.

40 SILVA, Michael César; BARBOSA, Caio César do Nascimento; GUIMARÃES, Glayder Daywerth Pereira. Influenciadores digitais mirins e (over)sharenting: uma abordagem acerca da superexposição de crianças e adolescentes nas redes sociais. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação**. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 398-413.

a necessidade de que seus estudos não sejam prejudicados, devendo ter acompanhamento psicológico e momentos de lazer, além de que as atividades prestadas devem acrescentar ao menor e à sua formação como indivíduo.<sup>41</sup>

No Brasil, existem casos paradigmáticos e emblemáticos envolvendo a superexposição de crianças em plataformas digitais. Um deles é o caso da cantora Melody, que, com apenas oito anos, em 2015, teve um vídeo seu cantando publicado por seu pai na rede social *Facebook*, que deu início à sua fama. Desde a tenra idade, a menina passou a produzir clipes hipersexualizados e músicas com teor sexual. Ainda em 2015, seu pai foi investigado em inquérito pelo Ministério Público do Trabalho de São Paulo, o qual culminou na assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta, em que o pai se comprometeu a evitar a exposição da filha em conotação pornográfica, sob pena de multa. Entretanto, posteriormente, a jovem continuou a cantar músicas com teor sexual e a se vestir sensualmente, mesmo criança, produzindo conteúdos que, pelas regras de classificação indicativa, sequer poderia assistir.<sup>42</sup>

Também merece destaque o caso referente ao canal do *YouTube* denominado “Bel”, anteriormente chamado “Bel para Meninas”, polêmica ocorrida em 2020, quando a menina tinha apenas quatorze anos. O canal conta com mais de sete milhões de inscritos e, de acordo com o repórter João Batista Júnior, em vários vídeos a mãe da menina aparentemente comete abusos, como zombar dela após Bel vomitar em frente às câmeras, bem como forçá-la a ingerir alimento com aspecto repulsivo para gravar um vídeo. Questiona-se: tais situações exploram o potencial artístico da criança? Muitos usuários do *YouTube* perceberam desconforto no agir da menina, mobilizando-se nas redes sociais. Tais situações vexatórias de exposição extremada citadas podem causar impactos psicológicos e para a imagem da criança, sendo flagrante a violação das garantias constitucionais de proteção à infância e adolescência, bem como das disposições constantes no ECA.<sup>43</sup>

---

41 SILVA, Michael César; BARBOSA, Caio César do Nascimento; GUIMARÃES, Glayder Daywerth Pereira. Influenciadores digitais mirins e (over)sharenting: uma abordagem acerca da superexposição de crianças e adolescentes nas redes sociais. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia**: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 398-413.

42 DALLEMOLE, Deborah Soares; FLEISCHMANN, Simone Tassinari Cardoso. Classificação indicativa e produção de conteúdos digitais por crianças e adolescentes. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia**: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 280-281.

43 SILVA, Michael César; BARBOSA, Caio César do Nascimento; GUIMARÃES, Glayder Daywerth Pereira. Influenciadores digitais mirins e (over)sharenting: uma abordagem acerca da superexposição de crianças e adolescentes nas redes sociais. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia**: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 414-415.

Apesar da publicidade ao público infantil ser caracterizada como abusiva por si só, os influenciadores digitais mirins, na maioria das vezes, trabalham com publicidade voltada ao público infantil, mesmo que de forma velada. Nesse sentido, tal prática não é aceita pelo ordenamento jurídico pátrio. Porém, caso a criança deseje mostrar seus brinquedos ou outros produtos, sem vinculação publicitária envolvendo um anunciante, em tese, não poderia haver proibição, pois estaria agindo dentro do seu direito à liberdade de expressão. São visíveis as dificuldades em saber quando há publicidade patrocinada ou não. Certo é que a internet e as redes sociais são pouco regulamentadas hoje em dia, o que é um desafio a ser enfrentado.<sup>44</sup>

Outro tema de crucial abordagem diz respeito aos bens dos influenciadores digitais mirins e sua administração, que, conforme o ordenamento jurídico, não se diferencia da administração de bens dos trabalhadores mirins da mídia tradicional. Os bens imateriais, que envolvem a imagem, honra e outros direitos da personalidade, devem ser resguardados e tutelados pelos pais ou responsáveis. No que tange à administração dos bens materiais, os bens adquiridos e valores auferidos devem ser administrados pelos responsáveis segundo as regras de usufruto legal, conforme o artigo 1.689 e seguintes do Código Civil. Os responsáveis não podem reduzir o patrimônio do infante, exceto em casos de necessidade ou evidente interesse do menor, hipóteses que, de acordo com o que prevê o artigo 1.691 do Código Civil, dependem de autorização judicial competente.<sup>45</sup>

Através da análise realizada, verifica-se que o trabalho infantil na mídia é dotado de complexidades. Nos dias atuais, o trabalho infantil na mídia tradicional não é a única preocupação. Existem problemáticas específicas e atuais envolvendo os influenciadores digitais mirins, isto é, crianças e adolescentes que produzem conteúdo digital e alcançam grande público. Muitas vezes, os pais ou responsáveis sequer possuem a autorização do juízo para a realização de tal trabalho pelo infante, que é imprescindível, pois também se trata de trabalho infantil, equiparado ao artístico.

As autorizações judiciais para a realização do trabalho dos influenciadores digitais mirins são de crucial importância, até mesmo porque muitos deles realizam publicidade infantil na internet, mesmo que de forma velada, o que é proibido, pois a publicidade infantil é

---

44 LIMA, Cintia Rosa Pereira de; TEIXEIRA, Vitória Bittar. Publicidade e proteção da infância: análise da prática do unboxing em vídeos publicados por youtubers mirins em face do ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Consumidor**. v. 136/2021, p. 165-199, jul-ago. 2021. Disponível em: <https://revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 13 set. 2022.

45 DUQUE, Bruna Lyra; VERMELHO, Schamyr Pancieri. Pequenos influenciadores, grandes desafios: administração de bens dos influenciadores mirins. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação**. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 390-393.

considerada abusiva, sendo vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro. As crianças e adolescentes produtores de conteúdo digital muitas vezes têm seus direitos violados por seus pais ou responsáveis, que compartilham em demasia a vida do infante, além de, por vezes, priorizar os lucros em detrimento da saúde física e psicológica do menor.

## **5. O DIREITO AO ESQUECIMENTO EM FACE DA SUPEREXPOSIÇÃO DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES NAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

Em decorrência dos avanços tecnológicos, estão havendo mudanças no comportamento da sociedade. Os frutos das novas tecnologias, provenientes da sociedade da informação, são notáveis: celulares, computadores e grandes sistemas de tecnologia. A informação e a sua circulação, porém, são menos perceptíveis, mas estão sempre presentes. As redes sociais e a vida virtual proporcionadas pela internet constituem uma nova forma de interação social, com os usuários expondo e trocando informações em um ambiente que não é controlado ou regulamentado por uma autoridade central – a internet.<sup>46</sup>

A ideia de um direito ao esquecimento surgiu a partir do direito à privacidade. Tal direito prega que as pessoas têm a escolha de não ser importunadas por atos cometidos e fatos ocorridos em seu passado, desde que não sejam de interesse público. Através do direito ao esquecimento vislumbra-se a possibilidade de restringir a circulação de dados verídicos e, em um primeiro momento, lícitos, que foram propagados nos meios de comunicação e que causam tormento ao indivíduo sobre o qual se referem.<sup>47</sup>

O Poder Judiciário brasileiro já reconheceu a importância do direito ao esquecimento, através do importante Enunciado nº 531, aprovado na VI Jornada de Direito Civil, segundo o qual “A tutela da dignidade da pessoa humana na sociedade da informação inclui o direito ao esquecimento”. O Enunciado visa amparar os danos provocados pelas novas tecnologias da informação, justificando que o direito ao esquecimento não permite que se apaguem fatos ou que se reescreva a história, existindo para assegurar a discussão sobre o modo e a finalidade na qual o passado é lembrado.<sup>48</sup>

---

46 CHEHAB, Gustavo Carvalho. O Direito ao Esquecimento na Sociedade da Informação. **Doutrinas Essenciais de Direito Constitucional**, v. 8/2015, p. 563-596, ago. 2015. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 12 out. 2022.

47 STUDART, Ana Paula Didier; MARTINEZ, Luciano. O Direito ao Esquecimento como direito fundamental nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 198/2019, p. 149-182, 2019. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 12 out. 2022.

48 BRASIL. Conselho da Justiça Federal. VI Jornada de Direito Civil. **Enunciado 531**. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/142>. Acesso em: 13 out. 2022.

No que diz respeito aos influenciadores digitais mirins, o direito ao esquecimento pode ser utilizado como uma ferramenta capaz de impedir que o conteúdo que circula na internet a respeito da criança ou adolescente o rotule e prejudique o desenvolvimento de sua personalidade. O direito ao esquecimento poderá permitir a sua desvinculação da superexposição sofrida.<sup>49</sup>

Aliás, o trabalho infantil de influenciador digital não é a única hipótese em que a superexposição de crianças e adolescentes ocorre no mundo virtual. Através das redes sociais, muitos pais contam histórias e divulgam imagens e vídeos de seus filhos. Para descrever o compartilhamento de dados na internet referente aos infantes sob a tutela de pais ou responsáveis utiliza-se o termo em inglês *sharenting*, que se trata de junção dos termos *share*, que significa compartilhar, e *parenting*, que diz respeito ao exercício do poder familiar.<sup>50</sup>

Além do termo *sharenting*, utiliza-se a expressão *oversharenting*, de forma a enfatizar, com a palavra *over*, o compartilhamento extremo de informações pessoais do infante. Conforme as crianças crescem, passam a compreender de forma clara o valor de sua reputação e são capazes de perceber o quanto tal reputação é visível no mundo virtual. Porém, muitas vezes, não possuem ferramentas que lhes permitam ter o controle de sua própria reputação.<sup>51</sup>

Considerando que a superexposição dos infantes pode gerar inúmeras problemáticas, seriam válidas políticas públicas voltadas à educação a respeito do uso de plataformas digitais, como divulgação de materiais educativos e propagandas a fim de conscientizar os pais ou responsáveis e até mesmo as próprias crianças que têm acesso precoce à internet. Tais medidas poderiam ser tomadas tanto pelo Estado quanto pelas empresas que exploram atividades econômicas conectadas diretamente com o *sharenting* e *oversharenting*.<sup>52</sup>

Caso as redes sociais atuassem de forma preventiva, esclarecendo quais os riscos de se publicar dados na internet, muitos problemas futuros poderiam ser evitados, através da

49 MARTINS, Guilherme Magalhães; GUIMARÃES, João Alexandre Silva Alves. Direito ao esquecimento como resposta à superexposição de crianças e adolescentes. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação**. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 440-441.

50 EBERLIN, Fernando Büscher von Teschenhausen. Sharenting, liberdade de expressão e privacidade de crianças no ambiente digital: o papel dos provedores de aplicação no cenário jurídico brasileiro. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**. Brasília, v. 7, n. 3, p. 256-273, dez. 2017, p. 257-258.

51 MARTINS, Guilherme Magalhães; GUIMARÃES, João Alexandre Silva Alves. Direito ao esquecimento como resposta à superexposição de crianças e adolescentes. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação**. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 436-438.

52 EBERLIN, Fernando Büscher von Teschenhausen. Sharenting, liberdade de expressão e privacidade de crianças no ambiente digital: o papel dos provedores de aplicação no cenário jurídico brasileiro. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**. Brasília, v. 7, n. 3, p. 256-273, dez. 2017, p. 271.



conscientização prévia. Essa alternativa pode ser embasada no artigo trigésimo primeiro do Código de Defesa do Consumidor, segundo o qual a oferta de serviços deverá “assegurar informações corretas, claras, precisas, ostensivas e em língua portuguesa sobre [...] os riscos que apresentam à saúde e segurança dos consumidores”.<sup>53</sup>

No Brasil, o Superior Tribunal de Justiça já teve a oportunidade de julgar casos emblemáticos envolvendo o direito ao esquecimento, destacando-se dois deles. O primeiro deles ficou conhecido como “caso Aída Curi”. O segundo caso emblemático trata-se da chacina da Candelária. Em ambos os casos, a emissora Globo Comunicações e Participações S.A. foi a requerida.<sup>54</sup>

Em 2008, no programa “Linha Direta” da emissora Globo Comunicações e Participações S.A., foi abordado o homicídio de Aída Curi, ocorrido no ano de 1958. Os irmãos da vítima notificaram previamente a emissora para que o programa não fosse ao ar, mas foi transmitido mesmo assim. Em face do ocorrido, os irmãos da vítima ingressaram com ação judicial postulando o recebimento de indenização. O processo foi julgado improcedente em primeira instância, entendimento mantido em segundo grau. Ao alcançar o STJ, a temática do direito ao esquecimento no caso veio à tona, mas a improcedência foi mantida, pois entendeu-se que tal crime foi importante para a história brasileira, tendo sido amplamente estudado, bem como seria impossível retratar o caso sem mencionar a vítima Aída Curi, com o STJ compreendendo que não houve abusividade na cobertura jornalística do crime.<sup>55</sup>

O caso Candelária, por sua vez, diz respeito sobre o episódio conhecido como “chacina da Candelária”, com o autor da ação contra a emissora Globo Comunicações e Participações S.A. tendo sido acusado de participar do assassinato de moradores de rua que viviam próximos à igreja da Candelária no Rio de Janeiro, crime cometido em 1993. Jurandir Gomes de França foi absolvido. Quando procurado pela emissora em 2006, ele não quis dar entrevistas e requereu que seu nome não fosse mencionado. Porém, a emissora levou o programa ao ar, citando o nome do autor e exibindo uma entrevista prestada por ele à época dos acontecimentos, motivando o ajuizamento de processo visando indenização. Em primeira instância, seu pleito

---

53 BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18078compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm). Acesso em: 25 out. 2022.

54 MONCAU, Luiz Fernando Marrey. **Direito ao esquecimento:** entre a liberdade de expressão, a privacidade e a proteção de dados pessoais. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. RB-6.1. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/235810068>. Acesso em: 15 out. 2022.

55 FRAJHOF, Isabella Zalberg. **O direito ao esquecimento na internet:** conceito, aplicação e controvérsias. São Paulo: Almedina, 2019, p. 122-124. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788584934447>. Acesso em: 15 out. 2022.

foi indeferido, porém, a sentença foi reformada em segundo grau, condenando a emissora ao pagamento de indenização na monta de cinquenta mil reais.<sup>56</sup>

Após a condenação em segunda instância, a emissora recorreu, e o STJ compreendeu que, no caso, a liberdade de informação e de expressão deveria ceder aos direitos da personalidade do autor. Foi considerado pelo STJ que o direito ao esquecimento deveria ser reconhecido no caso, havendo o direito do autor em ser esquecido por uma acusação criminal que culminou em sua absolvição. Ademais, havia a possibilidade de a mídia retratar o ocorrido sem a menção expressa de seu nome, preservando tanto os direitos de liberdade de expressão da emissora quanto os seus direitos da personalidade, decisão que não foi tomada pela emissora, que optou por desconsiderar o pedido de Jurandir, o citando como acusado, o que trouxe uma série de problemáticas em sua vida.<sup>57</sup>

Todavia, o caso Candelária ainda não teve fim, pois, em 2022, foi interposto Recurso Extraordinário por Globo Comunicações e Participações S.A., considerando o tema nº 786 do STF, com o Recurso Extraordinário tendo sido admitido em Decisão Monocrática pelo Ministro Jorge Minussi, em 17 de março de 2022. O tema nº 786 do STF diz respeito justamente ao caso Aída Curi, pois o Recurso Extraordinário interposto pelos autores sob o nº 1010606 teve seu provimento negado, dando origem ao Tema de Repercussão Geral nº 786, que diz respeito à (in)aplicabilidade do direito ao esquecimento quando, na esfera cível, for invocado pela vítima ou por seus familiares. Como o tema nº 786 do STF afetará o julgamento final do caso, ainda não se sabe.<sup>58</sup>

Embora os casos judiciais emblemáticos no Brasil a respeito do direito ao esquecimento, até o presente momento, tratem sobre programas de televisão e sejam voltados ao direito penal, o direito ao esquecimento, em sua essência, pode ser evocado em outras situações envolvendo os variados veículos de mídia, dentre eles, a internet.<sup>59</sup>

---

56 MONCAU, Luiz Fernando Marrey. **Direito ao esquecimento:** entre a liberdade de expressão, a privacidade e a proteção de dados pessoais. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. RB-6.1. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/235810068>. Acesso em: 15 out. 2022.

57 FRAJHOF, Isabella Zalberg. **O direito ao esquecimento na internet:** conceito, aplicação e controvérsias. São Paulo: Almedina, 2019, p. 118-122. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788584934447>. Acesso em: 15 out. 2022.

58 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1.334.097 - RJ.** Relator Ministro Jorge Minussi. Data do Julgamento: 17 mar. 2022, p. 1. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=201201449107&totalRegistrosPorPagina=40&aplicacao=processos.ea>. Acesso em: 15 out. 2022.

59 MARCHERI, Pedro Lima; FURLANETO NETO, Mário. Direito ao esquecimento: reflexões sobre a proteção da intimidade dos menores na internet. **Ponto-e-vírgula:** Dossiê: Infâncias, culturas e contextos políticos na América Latina. São Paulo, 2014, n. 16, p. 67-87, 2014, p. 81.

No que tange ao direito ao esquecimento aplicado em casos de influenciadores digitais mirins, importante mencionar a Lei nº 2020–1266, promulgada pela França em outubro de 2020, que visa a regulamentação a respeito do trabalho dos influenciadores digitais mirins. Através de tal lei, a França se tornou o primeiro país a estabelecer regras para tal modalidade de trabalho, sendo que essa lei tem incidência para crianças menores de dezesseis anos que tenham sua imagem divulgada *online*. A regulamentação passou a tratar os influenciadores digitais mirins franceses com as mesmas normativas relativas às crianças que trabalham na mídia tradicional francesa, inclusive com determinação de que a renda auferida pelos infantes deverá ser guardada integralmente em conta poupança, até que sejam emancipados ou atinjam a maioridade.<sup>60</sup>

Mas a lei francesa supramencionada foi além: é emblemático que o primeiro país a regulamentar o trabalho dos influenciadores digitais mirins também tenha previsto, expressamente, o direito ao esquecimento, caso as crianças desejem ter o conteúdo por elas produzido removido da internet. De acordo com a lei francesa, as crianças poderão solicitar a exclusão completa dos vídeos das plataformas. A referida norma jurídica previu que as plataformas devem facilitar o direito dos menores a apagar dados, devendo informar aos infantes, de forma clara, os procedimentos para a efetivação de tal direito (artigo quarto, parágrafo sexto). Ademais, para que sejam deletados os dados pessoais das crianças e adolescentes, a lei dispôs pela desnecessidade do consentimento dos titulares do poder parental (artigo sexto), o que garante mais autonomia de decisão aos próprios infantes.<sup>61</sup>

Porém, a remoção do conteúdo indesejado da internet pode não ter uma eficácia completa, mesmo que haja a determinação judicial, por conta da forma como a internet funciona, permitindo uma grande facilidade na propagação de dados pelos usuários, bem como esbarrando em questões de extraterritorialidade. O conteúdo a ser eliminado, por exemplo, pode já ter sido armazenado por algum usuário, que pode vir a republicá-lo, até mais de uma vez,

---

60 DENSA, Roberta; DANTAS, Cecília. Regulamentação sobre o trabalho dos youtubers mirins na França e no Brasil. **Migalhas**, 01 dez. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/337127/regulamentacao-sobre-o-trabalho-dos-youtubers-mirins-na-franca-e-no-brasil>. Acesso em: 24 out. 2022.

61 “Article 4, 6° De faciliter la mise en œuvre, par les mineurs, du droit à l'effacement des données à caractère personnel prévu à l'article 51 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et d'informer ceux-ci, en des termes clairs et précis, aisément compréhensibles par eux, des modalités de mise en œuvre de ce droit. [...] Article 6 Le consentement des titulaires de l'autorité parentale n'est pas requis pour la mise en œuvre, par une personne mineure, du droit à l'effacement des données à caractère personnel prévu à l'article 51 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.” In FRANCE. Président de la République. **Loi n° 2020-1266 du 19 octobre 2020**. Visant à encadrer l'exploitation commerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042439054>. Acesso em: 24 out. 2022.

inclusive em servidores nos quais o Brasil ou o outro país titular da ordem de retirada dos dados não consiga efetivá-la.<sup>62</sup>

No Brasil, a Lei nº 12.965/2014, conhecida como Marco Civil da Internet, visou estabelecer princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil. Em seu artigo vigésimo primeiro, a lei dispõe que o provedor de internet terá responsabilidade subsidiária pela violação da intimidade quando houver divulgação não autorizada pelos participantes de conteúdo envolvendo nudez ou atos sexuais de caráter privado, caso, após o recebimento de notificação pelo participante ou seu representante legal, não promover a indisponibilização de tal conteúdo. Outros casos, porém, dependerão de prévia ordem judicial específica, pois, conforme o artigo dezenove, o provedor de internet apenas terá responsabilidade se, após ordem judicial específica, não tomar providências para tornar indisponível o conteúdo.<sup>63</sup>

Conforme a legislação brasileira, portanto, para que sejam removidos conteúdos que não envolvam atos sexuais ou nudez, será necessário que o Poder Judiciário profira decisão compreendendo pelo direito ao esquecimento. Todavia, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, de 14 de agosto de 2018, conforme entendimento de alguns doutrinadores, trouxe o direito ao esquecimento, pois definiu como um direito do usuário da internet a exclusão dos dados pessoais que forneceu à aplicação de internet, através de requerimento a ser formulado após findada a relação entre as partes.<sup>64</sup>

Caso haja o requerimento judicial de exclusão de dados da internet, com o deferimento pelo juízo competente, podem ocorrer as seguintes dificuldades na implementação da ordem judicial: pode não ser possível identificar quem foi o autor do ilícito; caso seja identificado o autor, pode não ser possível localizá-lo; o autor do ilícito pode suscitar questões envolvendo extraterritorialidade; o autor do ilícito pode oferecer resistência em cumprir a ordem judicial, inclusive em casos que demandem urgência, etc. Se o conteúdo estiver hospedado no Brasil, é possível determinar, sob pena de responsabilidade civil, que o hospedeiro remova a informação danosa, com fulcro no artigo décimo nono da Lei nº 12.965/2014. Uma medida judicial muito

---

62 MARCHERI, Pedro Lima; FURLANETO NETO, Mário. Direito ao esquecimento: reflexões sobre a proteção da intimidade dos menores na internet. **Ponto-e-vírgula**: Dossiê: Infâncias, culturas e contextos políticos na América Latina. São Paulo, 2014, n. 16, p. 67-87, 2014, p. 84-85.

63 BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm). Acesso em: 24 out. 2022.

64 NUNES, Giullia Eckert; SANTOS, Dailor dos; MARTINI, Sandra Regina. O Direito ao Esquecimento frente à Sociedade da Informação. **Revista Conhecimento Online**, v. 1, p. 109-132, 2020, p. 113-114. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistaconhecimentoonline/article/view/1877>. Acesso em: 12 out. 2022.

requerida atualmente é a exclusão do conteúdo dos resultados das buscas em sites de pesquisa, o que não remove o conteúdo de fato, mas torna mais difícil encontrá-lo *online*.<sup>65</sup>

Apesar de todas as dificuldades em sua implementação, há o entendimento na doutrina brasileira no sentido de que o direito ao esquecimento consiste em uma garantia fundamental, que objetiva remediar os prejuízos advindos pela multiplicação de dados pessoais. Dessa forma, o controle temporal dos dados permitirá que, após certo tempo, haja a proteção do indivíduo, que não pretende ser lembrado por fatos passados específicos. Assim, novas demandas referentes ao direito ao esquecimento poderão surgir, com a necessidade de ponderação entre os direitos da personalidade e os direitos envolvendo a liberdade de expressão e de informação.<sup>66</sup>

Nos tribunais brasileiros, o tema ainda tem muito a avançar, bem como a doutrina não tem um posicionamento unânime sobre o direito ao esquecimento. Sendo um tema relativamente recente, o qual de forma alguma pretendeu-se esgotar no presente trabalho, fato é que o direito dificilmente está preparado para atender às demandas da sociedade, que sempre se renovam, com o surgimento permanente de novas questões. A superexposição de crianças e adolescentes e o direito ao esquecimento nas plataformas digitais é um tema atual que está batendo às portas do direito, e cabe aos juristas enfrentar as dificuldades, realizando a, por vezes complexa, ponderação de princípios, a fim de avaliar a possibilidade de implementação do direito ao esquecimento nos casos concretos.

## 6. CONCLUSÃO

Através da pesquisa realizada, verificou-se que a erradicação do trabalho infantil é um objetivo global. Portanto, os infantes são especialmente protegidos pela legislação pátria, segundo a qual, atualmente, o trabalho somente é permitido após os dezesseis anos, ou, como exceção, após os quatorze anos, apenas na condição de aprendiz, que objetiva, sobretudo, o desenvolvimento e aprendizados do adolescente.

O trabalho infantil doméstico e o trabalho infantil rural têm destaque entre as formas de trabalho infantil. Os impactos causados na vida das crianças e adolescentes que trabalham são

---

65 CHEHAB, Gustavo Carvalho. O Direito ao Esquecimento na Sociedade da Informação. **Doutrinas Essenciais de Direito Constitucional**, v. 8/2015, p. 563-596, ago. 2015. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br>. Acesso em: 12 out. 2022.

66 MARTINS, Guilherme Magalhães. **O direito ao esquecimento na sociedade da informação**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022, p. RB-6.1. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/298223454>. Acesso em: 25 out. 2022.

negativos, pois sofrem física e psicologicamente, além de que o trabalho infantil é uma das principais causas para a evasão escolar. Dessa forma, gera-se um ciclo de miséria, pois os infantes que não se qualificaram para o mercado de trabalho permanecem reféns de trabalhos precários e mal remunerados.

Analisou-se que a legislação brasileira apenas permite o trabalho de adolescentes, visto que, a partir dos quatorze anos, é permitido trabalhar como aprendiz. A alternativa de trabalho do adolescente, sem ser através do contrato de aprendizagem, é a partir de seus dezesseis anos, quando passa a poder ingressar em relação empregatícia, possuindo os mesmos direitos dos empregados com mais de dezoito anos, porém, com proteção especial garantida pela CLT. A partir dos dezesseis anos, também é permitido que os estudantes sejam estagiários.

Entretanto, o trabalho infantil artístico nas mídias não é visto pela legislação e pela sociedade com a mesma reprovação das demais modalidades de trabalho infantil comumente praticadas. Graças à Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, é possível que infantes com idade inferior a quatorze anos consigam autorizações judiciais individuais para a realização de trabalho infantil artístico. Tal modalidade de trabalho infantil é dotada de complexidades, existindo até mesmo discussões a respeito de qual é o juízo competente para emitir as autorizações individuais de trabalho. Atualmente, o Supremo Tribunal Federal compreende pela competência do Juizado da Infância e da Juventude da Justiça Estadual, porém, trata-se de decisão liminar referente à ADI nº 5.326, sendo que seu mérito aguarda julgamento.

Durante as pesquisas, o trabalho infantil dos influenciadores digitais mirins nas plataformas digitais apresentou-se como a principal questão dotada de complexidade e problemáticas. As crianças que realizam trabalhos na mídia tradicional, como televisão, cinema e teatro, necessitam de autorizações judiciais que devem especificar as condições de trabalho e garantir seus direitos. Porém, os influenciadores digitais mirins comumente não possuem qualquer autorização do juízo competente para a realização de seu trabalho, vez que essa sequer é solicitada por seus pais ou responsáveis.

As autorizações judiciais para a realização de trabalho infantil são de crucial importância, pois nelas o juízo competente determinará o que pode ou não ser feito pela criança ou adolescente, além de estabelecer medidas aptas a garantir seus direitos fundamentais e a tutelar seu patrimônio. Uma das problemáticas em não serem solicitadas autorizações judiciais ao trabalho dos influenciadores digitais mirins consiste na publicidade infantil por eles realizada, mesmo que de forma velada, o que é proibido pelo ordenamento jurídico pátrio.

O trabalho infantil artístico é permitido por se tratar de um direito à liberdade de expressão dos infantes. Todavia, muitas vezes os pais ou responsáveis apenas visam obter lucro através das crianças e adolescentes, sendo que, em realidade, os menores não deveriam sequer ser a principal fonte de renda de suas famílias. Dessa forma, existem pais que, com o uso de um *smartphone*, expõem diversos detalhes da vida e cotidiano de seus filhos, com o único objetivo de atrair fama e riqueza, não priorizando a saúde física e psicológica da criança ou adolescente.

A França foi, em 2020, o primeiro país a regulamentar o trabalho infantil de influenciador digital, dispondo expressamente em lei sobre o direito ao esquecimento, que poderá ser requerido pelos menores às plataformas digitais, inclusive sem a anuência de seus pais ou responsáveis. O direito ao esquecimento se trata de uma alternativa que visa remediar a superexposição sofrida pelas crianças e adolescentes nas plataformas digitais. Compreendeu-se que o direito ao esquecimento possui muitas dificuldades em ser implementado na internet, considerando que o conteúdo publicado online pode ser salvo por outros indivíduos, que podem republicá-lo. Muitas vezes haverá dificuldade em localizar o autor da publicação e fazê-lo apagá-la, bem como questões de extraterritorialidade podem dificultar a efetivação do direito.

O direito ao esquecimento mostra-se um grande aliado à dignidade e ao direito à privacidade das crianças e adolescentes que sofreram com uma superexposição que passou a lhes constranger ou prejudicar. Porém, diante das dificuldades em sua implementação, a conscientização prévia é uma alternativa interessante. O Estado e as próprias redes sociais podem passar a conscientizar as pessoas a respeito dos perigos envolvidos com a exposição de dados pessoais, o que auxiliaria na prevenção de problemas futuros. A internet ainda é pouco regulamentada e o direito está pouco preparado para lidar com essas problemáticas iminentes.

Os influenciadores digitais mirins são um fenômeno recente. Da mesma forma, o direito ao esquecimento também é um tema recente. No Brasil, até o momento, os dois julgamentos emblemáticos envolvendo o direito ao esquecimento foram referentes a casos criminais na mídia televisiva. O Brasil e o mundo têm muito a avançar, tanto no que diz respeito à regulamentação do trabalho realizado por influenciadores digitais mirins, quanto nas discussões sobre o direito ao esquecimento e a sua implementação prática.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho da Justiça Federal. VI Jornada de Direito Civil. **Enunciado 531**. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/142>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Comissão para Erradicação do Trabalho Infantil. **Trabalho Infantil 50 perguntas e respostas**. Tribunal Superior do Trabalho. 2013. Disponível em <https://fnpeti.org.br/media/publicacoes/arquivo/trabalho-infantil-50-perguntas-e-respostas.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 02 nov. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 nov. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm). Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927**. Consolida as leis de assistência e proteção a menores. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-17943-a-12-outubro-1927-501820-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 07 abr. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm). Acesso em: 26 maio 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm). Acesso em: 24 out. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm). Acesso em: 24 out. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm). Acesso em: 07 nov. 2021.



BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18078compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm). Acesso em: 25 out. 2022.

BRASIL. Sala das sessões do Governo Provisorio. **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 mar. 2022.

BRASIL. Secretaria de Vigilância em Saúde. Secretaria Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente. Ministério da Saúde. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Governo Federal. **Consequências do Trabalho Infantil**: Os acidentes registrados nos Sistemas de Informação em Saúde. Governo Federal. Brasília, 2020. Disponível em [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/junho/ministerio-lanca-cartilha-sobre-as-consequencias-do-trabalho-infantil/TrabalhoInfantil\\_MS.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/junho/ministerio-lanca-cartilha-sobre-as-consequencias-do-trabalho-infantil/TrabalhoInfantil_MS.pdf). Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1.334.097 - RJ**. Vice-Presidente Ministro Jorge Minussi. Data do Julgamento: 17 mar. 2022, p. 1. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=201201449107&totalRegistrosPorPagina=40&aplicacao=processos.ea>. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5326 MC**. Relator Ministro Marco Aurélio. Data do Julgamento: 20 ago. 2015. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4781750>. Acesso em: 30 ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1010606**. Relator Ministro Dias Toffoli. Data do Julgamento: 11 fev. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5091603>. Acesso em: 15 out. 2022.

CARNEIRO, Marília de Souza. Controle de políticas públicas na justiça do trabalho: uma análise das políticas de erradicação do trabalho infantil. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 171/2016, p. 143-160, 2016. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 13 mar. 2022.

CARNEIRO, Vânia Lúcia Quintão. Participação da criança na mídia: direitos e desrespeitos. **Participação**, n. 21, p. 52-60, 2012. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/participacao/article/view/23962>. Acesso em: 06 set. 2022.

CHAHAD, José Paulo Zeetano; SANTOS, Emylli Helmer. O trabalho infantil no Brasil: evolução, legislação e políticas visando sua erradicação. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 124/2006, p. 95-124, out./dez. 2006. **Doutrinas Essenciais de Direitos Humanos**. v. 4, p. 603-606, ago. 2011. **Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**. v. 2, p. 1273-1305, set. 2012. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 22 mar. 2022.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. O Direito ao Esquecimento na Sociedade da Informação. **Doutrinas Essenciais de Direito Constitucional**, v. 8/2015, p. 563-596, ago. 2015. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 12 out. 2022.

CUSTÓDIO, André Viana; CABRAL, Maria Eliza Leal. Trabalho infantil na agricultura familiar: uma violação de direitos humanos perpetuada no meio rural. **Revista Jurídica em Pauta**. v. 1, n. 2, p. 3-15, 2019. Disponível em: <http://revista.urcamp.tche.br/index.php/revistajuridicaurcamp/article/view/3121>. Acesso em: 28 abr. 2022.

DALLEMOLE, Deborah Soares; FLEISCHMANN, Simone Tassinari Cardoso. Classificação indicativa e produção de conteúdos digitais por crianças e adolescentes. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação**. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 267-286.

DENSA, Roberta; DANTAS, Cecília. Regulamentação sobre o trabalho dos youtubers mirins na França e no Brasil. **Migalhas**, 01 dez. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/337127/regulamentacao-sobre-o-trabalho-dos-youtubers-mirins-na-franca-e-no-brasil>. Acesso em: 24 out. 2022.

DUQUE, Bruna Lyra; VERMELHO, Schamyr Pancieri. Pequenos influenciadores, grandes desafios: administração de bens dos influenciadores mirins. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação**. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 383-395.

EBERLIN, Fernando Büscher von Teschenhausen. Sharenting, liberdade de expressão e privacidade de crianças no ambiente digital: o papel dos provedores de aplicação no cenário jurídico brasileiro. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**. Brasília, v. 7, n. 3, p. 256-273, dez. 2017.

FIGUEIREDO, Rafael Dias; NASCIMENTO, Arthur Ramos do. Considerações sobre o documentário "A Invenção da Infância" e a (im)possibilidade da configuração do trabalho decente infantil. **Revista Videre, Dourados (MS)**. v. 6, n. 11, p. 65-86, jan./jul. 2014. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/124957>. Acesso em: 12 set. 2022.

FRAJHOF, Isabella Zalberg Frajhof. **O direito ao esquecimento na internet: conceito, aplicação e controvérsias**. São Paulo: Almedina, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788584934447>. Acesso em: 15 out. 2022.

FRANCE. Président de la République. **Loi n° 2020-1266 du 19 octobre 2020**. Visant à encadrer l'exploitation commerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042439054>. Acesso em: 24 out. 2022.

FULLER, Paulo Henrique Aranda. **Estatuto da Criança e do Adolescente comentado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/codigos/135729542/v1>. Acesso em: 4 abr. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555595680/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcapa2-0.xhtml%5D!/4/2/2%4019:1>. Acesso em: 24 out. 2021.

LIMA, Cintia Rosa Pereira de; TEIXEIRA, Vitória Bittar. Publicidade e proteção da infância: análise da prática do *unboxing* em vídeos publicados por *youtubers* mirins em face do ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Consumidor**. v. 136, p. 165-199, 2021. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 15 nov. 2021.

MARCHERI, Pedro Lima; FURLANETO NETO, Mário. Direito ao esquecimento: reflexões sobre a proteção da intimidade dos menores na internet. **Ponto-e-vírgula: Dossiê: Infâncias, culturas e contextos políticos na América Latina**. São Paulo, 2014, n. 16, p. 67-87, 2014.

MARIN, Joel Orlando Bevilaqua. Infância rural e trabalho infantil: concepções em contexto de mudanças. **Desidades**. n. 21, p. 46-58, 2018. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2318-92822018000400004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2318-92822018000400004). Acesso em: 27 abr. 2022.

MARQUES, Rafael Dias. Trabalho infantil artístico: possibilidades e limites. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. v. 79, n. 1, p. 204-226, jan./mar. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/38664>. Acesso em 03 set. 2022.

MARQUES, Raquel. Os limites do trabalho infantil artístico. **Criança Livre de Trabalho Infantil**, 16 mar. 2017. Disponível em: <https://livredetrabalho infantil.org.br/noticias/reportagens/os-limites-trabalho-infantil-artistico>. Acesso em: 18 set. 2022.

MARTINS, Guilherme Magalhães. **O direito ao esquecimento na sociedade da informação**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022, p. RB-6.1. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/298223454>. Acesso em: 24 out. 2022.

MARTINS, Guilherme Magalhães; GUIMARÃES, João Alexandre Silva Alves. Direito ao esquecimento como resposta à superexposição de crianças e adolescentes. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação**. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 421-443.

MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Diálogos entre a doutrina da proteção integral e o direito fundamental ao trabalho digno de adolescentes. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. v. 103/2017, p.33-56, 2017, p. 34. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 19 maio 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Fundamentos de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. O direito fundamental da criança ao não trabalho. In: RAMOS, Ana Maria Vila Real Ferreira; VILAR-LOPES, Dalliana; COUTINHO, Luciana Marques; REZENDE, Simone Beatriz Assis de (Org.). **Coordinfância: 20 anos de luta pela**

efetivação dos direitos das crianças e dos adolescentes. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2020, p. 543 a 568.

MONCAU, Luiz Fernando Marrey. **Direito ao esquecimento**: entre a liberdade de expressão, a privacidade e a proteção de dados pessoais. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/235810068>. Acesso em: 15 out. 2022.

NOVAIS, Liliane Capilé Charbel; KITAGAWA, Adriana Aparecida do Vale; BERTOLDI, Delaine Regina. Trabalho doméstico infantil: quando o lar é o ambiente servil. **Rev. Direitos, Trabalho e Política Social**. v. 2, n. 3, 2016, p. 327-347. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8780#:~:text=O%20trabalho%20infantil%20dom%C3%A9stico%20tem,sua%20sa%C3%BAde%20f%C3%ADsica%20e%20mental>. Acesso em: 20 abr. 2022.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530992798/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0%5D!/4>. Acesso em: 7 nov. 2021.

NUNES, Giullia Eckert; SANTOS, Dailor dos; MARTINI, Sandra Regina. O Direito ao Esquecimento frente à Sociedade da Informação. **Revista Conhecimento Online**, v. 1, p. 109-132, 2020. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistaconhecimentoonline/article/view/1877>. Acesso em: 12 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C138**: a idade mínima de admissão ao emprego. Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1973), entrou em vigor no plano internacional em 16.6.76. Brasília, DF: OIT, [2021?]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235872/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm). Acesso em: 13 nov. 2021.

RIZZINI, Irma. Pequenos trabalhadores do Brasil. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das crianças no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2021, p. 376 a 406.

SEGATTI, Ana Elisa Alves Brito. Reflexões sobre o Trabalho Infantil Artístico. In: FELIZARDO, Maria Edlene Lins; AROSIO, Cândice Gabriela; CARDOSO, Marielle Rissanne Guerra Viana (Org.). **Infância, trabalho e dignidade**: livro comemorativo dos 15 anos da Coordinfância. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p. 185-205.

SILVA, Michael César; BARBOSA, Caio César do Nascimento; GUIMARÃES, Glayder Daywerth Pereira. Influenciadores digitais mirins e (over)sharenting: uma abordagem acerca da superexposição de crianças e adolescentes nas redes sociais. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia**: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 397-420.

SOUZA, Meire Cristina. Idades mínimas para o trabalho: aspectos jurídicos, pedagógicos e psicológicos do trabalho artístico infantil, uma abordagem interdisciplinar. **Revista de Direito**

**Constitucional e Internacional**. v. 95, p. 161-181, 2016. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 15 nov. 2021.

STUDART, Ana Paula Didier; MARTINEZ, Luciano. O Direito ao Esquecimento como direito fundamental nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 198/2019, p. 149-182, 2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 12 out. 2022.

TEIXEIRA, Ana Carolina Brochado; MULTEDO, Renata Vilela. Autoridade parental: os deveres dos pais frente aos desafios do ambiente digital. In: BROCHADO TEIXEIRA, Ana Carolina; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; DENSA, Roberta (Coord.). **Infância, adolescência e tecnologia**: o Estatuto da Criança e do Adolescente na sociedade da informação. 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 27-46.