

2º ENCONTRO CIENTÍFICO DE ALUNOS E EGRESSOS



 **PPGCJ**

Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciências
Jurídicas - Nível Doutorado e Mestrado - Unicesumar

GT 5 – DIREITOS INTERNACIONAL E DO TRABALHO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Coordenadores:

Profa. Dra. Leda Maria Messias da Silva.

Profa. Dra. Daniela Menengotti Ribeiro

Mestranda Cora Kressin Arruda D'Aquino.

Mestranda Nadine Girardi Alves.

SUMÁRIO:

ARTIGOS;.....

A LIBERDADE DE EXPRESSÃO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E OS REFLEXOS PARA O TRABALHADOR: VIOLAÇÃO À DIGNIDADE HUMANA.....4

PARASSUBORDINAÇÃO, PEJOTIZAÇÃO E SOBREVIVÊNCIA POR METAS: LESÕES AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO16

RESUMOS EXPANDIDOS;

A ATUAÇÃO DO ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA REFUGIADOS NO CONTEXTO DA VENEZUELA E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE35

A RELAÇÃO CONSUMERISTA E O ERRO MÉDICO: UMA COMPARAÇÃO DA TEORIA DA *RES IPSA LOQUITUR* ESTADUNIDENSE E SUA APLICAÇÃO NO BRASIL COMO FORMA DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE39

FACES DO ASSEDIO MORAL À MULHER NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A GARANTIA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE44

O TRABALHADOR UBERIZADO: O EXPLORADOR E O EXPLORADO 54

OBRIGAÇÕES INTERNACIONAIS DOS ESTADOS NO CONTEXTO DAS ATIVIDADES COMERCIAIS À LUZ DAS NORMAS INTERAMERICANAS60

OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E O PAPEL DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO DIANTE DAS TECNOLOGIAS INFORMACIONAIS64

OS DIREITOS HUMANOS E AS SUAS DECLARAÇÕES INTERNACIONAIS NA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DOS LONGEVOS69

A LIBERDADE DE EXPRESSÃO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E OS REFLEXOS PARA O TRABALHADOR: VIOLAÇÃO À DIGNIDADE HUMANA

*Lucas Piscitello Josepetti¹, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues
Fermentão²*

¹ Mestrando em Ciências Jurídicas na Universidade Cesumar – UNICESUMAR. Graduação na Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC. Advogado. <http://lattes.cnpq.br/5219521071796889>
ljosepetti@gmail.com

² Orientadora, Doutora em Direito das relações sociais pela UFPR-Universidade Federal do Paraná; Pós doutora em Hermenêutica Jurídica pela UNISINOS-Universidade Vale dos Sinos-RS; Graduação e Mestrado em Direito Civil pela UEM-Universidade Estadual de Maringá-Pr; Professora titular do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito, e graduação em Direito na Universidade Cesumar – UNICESUMAR; Pesquisadora no ICETI da Universidade UNICESUMAR; Professora da EMAP-Escola da Magistratura do Estado do Paraná; Membro do IAP-Instituto dos Advogados do Estado do Paraná; Advogada.
<http://lattes.cnpq.br/4532145888110686>

RESUMO

O artigo tem por objeto a análise da liberdade de expressão no ambiente de trabalho, e seus possíveis reflexos para o trabalhador. Inicialmente a pesquisa analisará de que forma a evolução tecnológica modificou o conceito de ambiente de trabalho. Além disso, visa-se identificar quais as formas de controle que estão sendo empregadas dessa tecnologia, que acompanha as formas de poder que vem sendo verificada em todos os setores da sociedade. Identificado isso, aponta-se de que forma a manifestação de opiniões por parte do empregado em suas redes sociais e no ambiente virtual podem ser analisadas e ter consequências em seu ambiente de trabalho e na forma que o empregador pode agir. Causar efeito na imagem da empresa não é suficiente para que haja uma intervenção do empregador no contrato de trabalho, sendo que o balizador posto em evidência deve ser sempre a dignidade da pessoa humana, que protege a liberdade de expressão como forma de desenvolvimento da personalidade do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Ambiente de trabalho; Tecnologia; Direito à liberdade de expressão; Dignidade da pessoa humana.

1 INTRODUÇÃO

O controle da informação que circula na internet e nas redes sociais se tornaram uma preocupação para o mundo jurídico, especialmente quando se percebeu estar frente a um ambiente desconhecido, que a pessoa humana em geral não estava preparada. Esse fenômeno do ambiente digital e da informatização da informação, de início não foi bem compreendido. Tal fato culminou em uma nova atividade no dia a dia, do ser humano e, evidentemente, do trabalhador. E a cada ano que passa verifica-se o aumento do tempo que o mesmo se envolve com a internet e, especialmente, nas redes sociais.

Algumas características se observam nesse novo ambiente: primeiro que – por se tratar de um ambiente virtual e não real, dá-se a impressão de liberdade absoluta, o que faz com que pessoas, muitas vezes, tenham atitudes que jamais teriam em um contato pessoal. Segundo, porque o

volume de informações existentes é muito superior ao que se estava acostumado por meio de informativos impressos ou televisivos, gerando uma constante alternância de informações e, em consequência, de opiniões.

O presente artigo buscará analisar e buscar respostas para o seguinte questionamento: Os controles de poder aplicados na sociedade em geral, têm sido utilizados no meio ambiente de trabalho? Como o meio ambiente de trabalho se alterou na sociedade digital? Qual o reflexo das manifestações por parte do empregado nas redes sociais? Há possibilidade que tais manifestações sejam monitoradas pelos empregadores, como instrumentos de controle? E qual é o limite de análise do empregador frente à liberdade de expressão consagrado nos direitos da personalidade? Há ofensa ao princípio da dignidade humana nessa eventual fiscalização e consequente controle? A liberdade de expressão é um direito fundamental, porém, se essa liberdade de expressão for usada de forma que gere ofensa, poderá ser utilizada contra o empregado? Mesmo se o ato foi feito fora do ambiente de trabalho? Até que ponto deve ser preservada a liberdade de expressão para que não comprometa o desenvolvimento da personalidade humana e afete a dignidade da pessoa humana?

A presente pesquisa buscará respostas para os questionamentos acima mediante a análise do mundo digital, formas de controle e o meio ambiente de trabalho; o desenvolvimento da dignidade da pessoa humana por meio da liberdade de expressão;

Finalmente, registra-se que se utilizará o método teórico dedutivo para a realização do presente artigo, com pesquisa em doutrinas e legislações.

2 MUNDO DIGITAL, FORMAS DE CONTROLE E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

É impossível falar em desenvolvimento do ser humano, de sua psique, de suas qualidades, e do desenvolvimento pleno de sua personalidade na atualidade, sem abranger o mundo virtual, seja no tocante ao convívio, à educação, à informação ou a qualquer outro aspecto da vida humana. Dentre tais aspectos, a liberdade de expressão e manifestação do pensamento é de vital importância para o exercício dos direitos da personalidade e dos direitos fundamentais do ser humano.

Introdutoriamente, deve-se observar que a evolução tecnológica transformou a relação de trabalho. Isso porque, com a utilização do telefone celular e do computador – especialmente o portátil – as ferramentas que supostamente trariam comodidade e agilidade para realizar determinada tarefa fizeram com que as horas trabalhadas invadissem os locais que, inicialmente, seriam para descanso. Não há mais limite para se contactar

um empregado, seja por parte de um empregador, seja por parte de um fornecedor ou parceiro de trabalho.

A inexistência de uma separação do ambiente de trabalho e o ambiente fora do trabalho gera uma mistura entre o que se é particular e o que se é profissional. Na pandemia, tal situação se agravou ainda mais, pois inúmeros trabalhadores transformaram a sua própria casa em uma parte da empresa. Por praticamente dois anos, o trabalhador se viu forçado pela circunstância à trabalhar dentro de sua casa. Por tal razão, a confusão entre o pessoal e o profissional foi aumentando. A partir daí, já não se tinha mais um horário definido de trabalho. A produção do trabalhador começou a ser posta em evidência e, caso a mesma não fosse atingida, os questionamentos e às dúvidas sobre o real comprometimento do funcionário em *home office* era posto à prova.

Somado a esses fatores de inegável confusão entre ambiente de trabalho e ambiente particular ou pessoal, as redes sociais continuaram tomando grande proporção na vida do ser humano. O uso constante das redes sociais para conversas, discussões e manifestações que outrora eram feitas pessoalmente fizeram com que essa sociedade digital e, muitas vezes, apartada da realidade, potencializasse o que hoje é chamado de sociedade do cansaço (HAN, 2015).

Existe um movimento de poder que foi identificado como Psicopolítica, por Byuyng-Chul Han (Han, 2020), o qual aponta para uma nova forma de poder tem sido exercida sobre o ser humano por meio da tecnologia. Trata-se de um controle em que “tudo aquilo que pertence às práticas e formas de expressão da liberdade é explorado” (Han, 2020, p. 11). Tal exploração merece atenção, pois, “a liberdade e a comunicação ilimitada se transformaram em monitoramento e controle total. Cada vez mais as mídias sociais se assemelham a panóptico digitais que observam e exploram impiedosamente o social” (Han, 2020, p. 19). E da mesma forma que esse controle existe no ambiente virtual, o mesmo poderá ser utilizado para controle dos trabalhadores por parte dos empregadores. E é muito diferente da exploração que se está acostumado a combater, tanto no ambiente de trabalho quanto de forma geral na evolução do ser humano.

Vale ressaltar que as formas de poder, controle e exploração no ambiente de trabalho nunca se dissociaram daquilo que ocorria na sociedade de uma forma geral. Em sua clássica exposição sobre as formas de controle e poder, Michel Foucault (Foucault, 1984) expõe que a forma de poder utilizada eram os os suplícios, com punições físicas. No final do século XVIII e início do século XIX iniciou-se um movimento de abandono das punições físicas, desaparecendo o que era chamado de suplícios, sendo substituído por técnicas que pretendiam adestrar - termo utilizado pelo próprio Autor - moldando o indivíduo dominado sem que houvesse questionamento, através da disciplina.

O mecanismo utilizado era o da disciplina, e o objetivo era de gerar corpos dóceis, humildes, altamente especializados e com capacidade de

desempenhar diversas tarefas. Além disso, reduz a resistência que se possa oferecer ao poder. É evidente que o foco de análise de Michel Foucault é o direito penal e as suas implicações na sociedade, especialmente a sociedade europeia de sua época. Ocorre que, tais formas identificadas de poder também podem ser verificadas especificamente no ambiente de trabalho, e na evolução da forma com que o controle do trabalhador acontece.

Como inicialmente a forma de controle eram suplícios e punições físicas, ao se analisar os controles exercidos sobre a sociedade, no ambiente de trabalho a primeira forma de controle foi a escravidão e a servidão, formas primitivas de trabalho que, lamentavelmente, ainda estão presentes em alguns locais do Brasil e do mundo. Tratava-se – assim como os suplícios – de uma forma de exercício de poder no ambiente de trabalho baseado no controle físico. O trabalho escravo é baseado na exploração de pessoas com a finalidade de exercer um trabalho visando a exploração – em regra – econômica. A coação física e psicológica estão presentes nas atividades laborais exploratórias, e o objetivo é – da mesma forma – o controle (MESSIAS DA SILVA, 2022). Assim como identificado por Foucault as formas de controle migraram do aspecto essencialmente físico para o controle através da disciplina, no ambiente de trabalho tal fato também ocorreu.

Mesmo no ambiente de trabalho que não se configurava de escravidão, a imposição de regras fez com que o trabalhador fosse forçado a agir de forma passiva e se torna-se um cumpridor de regras visando o controle do trabalhador. Tais regras eram, inicialmente, abusivas, e forçavam o trabalho ininterrupto de até dezesseis horas, criando algo muito próximo da escravidão, alterando-se apenas o meio de controle. Essa mudança na forma de controle acompanhou justamente a mudança da sociedade em si, que passou a não aceitar mais as punições físicas, havendo então uma imposição de regras que tornassem ainda possível esse controle.

Evidentemente as relações de trabalho evoluíram, as proteções do trabalhador se mostraram essenciais para que essa exigência e o controle sobre o empregado entrasse em patamares considerados saudáveis. Entretanto, outro agente – ou ambiente – entra em cena: o ambiente virtual. E aí se verifica que, da mesma forma que surge a psícopolítica apontada por Byung Chul-Han visando controlar e tolher as escolhas e as liberdades de forma velada, no meio ambiente de trabalho essa política de controle também possui reflexos.

A atual sociedade - chamada de sociedade digital – o ataque existente é sobre a vontade do ser humano. Há supostamente uma liberdade ilimitada no ambiente virtual, que é constantemente instigada. Essa liberdade ilimitada gera, por decorrência dois fenômenos: autoexposição e autorrevelação voluntárias (CHUL-HAN, 2020). Desse movimento instigado mas, formalmente, voluntário, o ser humano se torna

cada vez mais propenso a se envolver e a manifestar-se de forma que os dados, informações e demais aspectos daquela pessoa que outrora ninguém saberia não precisam ser investigadas, estão voluntariamente colocadas na rede mundial de computadores. Diferentemente do panóptico de Betham, analisado por Foucault, em que o existia um trabalho de fiscalização para que o controle fosse exercido – e isso ficava evidente e claro àqueles que experimentavam a situação – hoje, no controle exercido por essa panóptico digital, as informações são voluntariamente colocadas para que, fiquem à disposição.

O objetivo deixa de ser o controle físico dos corpos mas passa a ser o controle da mente. Todos são forçados a ter motivação, projeto, competição e otimização em virtude de algo que sequer é sabido. A psicopolítica neoliberal “descobre a *psique* como força produtiva” (CHULHAN, 2020, p. 31). E dessa exposição gerada, o empregado se coloca em diversas situações que são – inevitavelmente – analisadas e vistas por seus empregadores. O sentimento de que tudo tem que ser exposto, faz com que as diferenças sejam sempre postas em evidência. A partir daí, cria-se um perigoso aspecto: a que ponto a divergência de opinião poderá ser um fator determinante na relação empregado-empregador? Poderia o poder diretivo do empregador atuar na vida particular do empregado, em sua manifestação de pensamento?

A grande questão é que, além disso, há uma grande confusão entre aquilo que se faz dentro do local de trabalho e o que se faz na vida particular, já que, como exposto anteriormente, a tecnologia e a expandiu os limites do ambiente de trabalho para, basicamente, qualquer lugar que o empregado esteja. A pandemia fez um pouco mais – para àqueles que eventualmente não tivessem sido invadidos pela tecnologia – foram forçados a fazê-lo por uma causa maior de preservação da saúde pública.

É evidente que o empregador possui o poder diretivo, visto que a própria relação de trabalho pressupõe que o empregado aguardará e executará ordens dadas pelo empregador. Sabe-se que o poder diretivo patronal pode ser dividido no poder organizacional, fiscalizatório e disciplinar.

Segundo Luiz José de Mesquita, o poder diretivo “encontra fundamento no interesse social da empresa, que exige uma perfeita organização profissional do trabalho, fornecido por seus subordinados a fim de se atingir um bem comum de ordem econômico-social” (MESQUITA, 1991). Para esta análise, o poder fiscalizatório e disciplinar ficam em evidência. Hoje, esse poder diretivo é, muitas vezes, exercido por algoritmos. São eles que estabelecem padrões, a partir de um limite criado, sendo que, comandam muitas vezes os trabalhadores e prestadores de serviço, traçando metas, prioridades e, até mesmo, aplicando sanções (MARTINEZ, 2022, p. 153).

Como já dito, dentro da subdivisão do poder diretivo, tem-se o poder de organização, que permite ao empregador dar comandos que direcionem

a realização do serviço. Tem-se o poder de fiscalização, que permite ao patrão controlar a execução do serviço de seus empregados e por fim o poder disciplinar, que, diante de uma falta do empregado as determinações e comandos do empregador, poderá aenas o empregado (MARTINEZ, 2022, p. 154). Entretanto, esse poder diretivo jamais poderá invadir a intimidade e nem mesmo atentar para a dignidade humana do trabalhador. Manifestar a própria opinião é um direito fundamental, e contribui para o desenvolvimento da personalidade e dignidade da pessoa humana.

Ocorre que, expressar uma opinião em sua rede social, mesmo não estando fisicamente no trabalho, não é mais garantia que esta não repercutirá naquele lugar. A mistura desses ambientes gera uma ausência de barreira, mas, não haveria possibilidade do ser humano se desenvolver adequadamente sem a liberdade de se manifestar. Por mais manipulável que seja no ambiente virtual, a opinião e às discussões são essenciais ao que se chama entende por desenvolvimento da personalidade humana e, em consequência, estão abarcadas na dignidade da pessoa humana, que deve ser constantemente protegida.

3 O DESENVOLVIMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA POR MEIO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO

A liberdade é e sempre foi um dos principais alvos da humanidade, especialmente quando ela se sentiu oprimida. Nos momentos mais sensíveis da história, a liberdade se apresentou como uma bandeira a ser defendida e colocada como estandarte nas lutas de classe, como paradoxo da opressão, da tirania e das injustiças cometidas com o ser humano.

A liberdade se afigura com a possibilidade de decidir e autodeterminar-se. A liberdade pressupõe responsabilidade do indivíduo para consigo mesmo e ante a comunidade. Pressupõe estar disponível para fazer ou realizar algo por si mesmo (FERMENTÃO, 2009).

Segundo J. Paul Sartre, a própria ideia de liberdade rompe com o conceito de conquista humana ao longo do tempo e da história; ela é nada mais do que a própria representação da condição humana:

“Com efeito, sou um existente que aprende sua liberdade através de seus atos; mas sou também um existente cuja existência individual e única temporaliza-se como liberdade [...]

Assim, minha liberdade está perpetuamente em questão em meu ser; não se trata de uma qualidade sobreposta ou uma propriedade de minha natureza; é bem precisamente a textura de meu ser” (SARTRE, 1998, p. 542)

A liberdade é um direito ou um alvo desejado, algo que está dentro da qualidade de ser humano, e por certo, tal liberdade, é interpretada como um fator essencial para a dignidade da pessoa humana. Daí se justifica a

constante busca deste por liberdade, seja para se deslocar, seja para se manifestar, seja para pensar. Tal condição sempre foi e sempre será posta como essencial para o correto desenvolvimento da personalidade humana, tanto individualmente quanto coletivamente.

A liberdade pode ser definida como ausência de impedimentos. Já a liberdade jurídica é possibilidade de exercer livremente o seu direito sobre determinado bem ou situação (DE CUPIS, 1961). No que se refere à liberdade de expressão, Dahrendorf faz uma constatação importante, ao afirmar que a força da liberdade, em cada tempo, pode levar a conclusões diferentes sobre determinados assuntos em cada período da história:

“A força da liberdade, dos princípios de uma sociedade humana aberta, pode ser igualmente forte, porém necessita explicação e, mais além, tal explicação pode levar a conclusões diversas em tempos diferentes”. (DAHRENDORF, 1979. p. 13)

De tal expressão extrai-se importante ensinamento que deverá ser posto em destaque, o de que é possível que – pelo tempo e época vividos – determinadas conclusões se alterem. Daí a importância de que, a todo momento que se discute liberdade e, mais especificamente, liberdade de expressão, a imposição de pensamento, opinião ou de determinada posição não pode ser considerada uma atitude que preserva essa qualidade humana.

Nas lições de Dahrendorf,

“Temos que manter as condições do discurso racional e crítico, no qual é possível discordar. O que é verdadeiro para o nosso conhecimento mantém-se tanto para nossa ética, quanto para nossa política. Desde que ninguém sabe todas as respostas, deixem-nos ter certeza, acima de tudo, que continue a ser possível dar respostas diversas”. (Dahrendorf, 1979, p. 14)

O desenvolvimento da personalidade humana sob o aspecto da liberdade de expressão está diretamente ligado à máxima posta acima. A concordância e a discordância são qualidades da manifestação de pensamento que contribuem para o melhor desenvolvimento. E colocando todo esse pensamento sob o prisma do mercado de trabalho e do ambiente de trabalho, seria razoável permitir que o trabalhador seja julgado por manifestações de pensamento? Se só há pleno desenvolvimento do ser humano ao se fazer uso das prerrogativas e direitos da personalidade, não há possibilidade que o empregador determine qual assunto, o empregado pode ou não se manifestar, ou qual o seu posicionamento sobre determinado tema.

Torna-se um contrassenso a Constituição Federal em vigor garantir a todos a livre manifestação de pensamento, mas não ser garantido ao empregado a devida liberdade de expressar suas opiniões sem que

existam reflexos no ambiente de trabalho. Mesmo que tais opiniões sejam vencidas em um debate ou haja a certeza de razão a parte contrária, a liberdade de se expressar é algo que deve ser garantida e todas as épocas.

Questionar um discurso ou haver divergência de opinião, de forma racional, jamais pode ser interpretado como algo negativo, mas como meio para que a resposta ou o posicionamento sobre determinado assunto seja aprimorado. O senso crítico é despertado, e, se utilizado da maneira descrita por Dahrendorf – de forma racional e crítica – contribui para o desenvolvimento da personalidade humana.

E aqui é importante abrir-se um parêntese de que não se trata de liberdade de expressão sem a responsabilização daquilo que se falou. O discurso de ódio, as fake news, bem como a injúria, difamação e calúnia devem ser punidas e rebatidas nas formas já existentes. Entretanto, criar-se um ambiente de censura para tentar evitá-las parece impedir o constante desenvolvimento da personalidade humana, o que cria clara ofensa aos direitos da personalidade e a dignidade do ser humano.

Na legislação brasileira e nos tratados internacionais, observa-se que a liberdade de expressão está relacionada tanto à liberdade de manifestação quanto à atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença, conforme o art. 5º, inc. IX, da Constituição Federal. O pacto de San Jose da Costa Rica em seu artigo 13, expõe que “toda pessoa tem o direito à liberdade de pensamento e de expressão”. Tal direito corresponde a “liberdade de buscar, receber e difundir informações e ideias de toda natureza”.

Acertadamente tal direito é conferido à toda pessoa, sem distinção de sua formação ou sua capacitação. Isso porque, em geral, trata-se de uma qualidade – como já dito – da própria natureza humana. O ser humano ao viver em sociedade tem a necessidade de se expressar, manifestando o seu pensamento a outros. Isso gera nele, e na própria sociedade, o desenvolvimento da própria personalidade humana.

Para André Faustino:

“Esse direito de manifestar-se, de emitir uma opinião sobre alguma questão, tem relação direta com o desenvolvimento do ser humano enquanto ator social e não deve existir óbice para esse desenvolvimento, embora qualquer tipo de opinião ou manifestação do pensamento encontre limites, no momento em que sua exteriorização possa implicar em um ato efetivamente prejudicial”. (FAUSTINO, 2019)

A Constituição Federal do Brasil de 1988 buscou preservar a manifestação de pensamento, externando um antagonismo com o período histórico anterior, da ditadura militar, momento em que a livre manifestação não possuía grande apelo do Estado. Por isso a liberdade de expressão possui um grande apelo na nossa Constituição Federal.

Owen M. Fiss, ao discorrer sobre o tema, entende que “o princípio da neutralidade proíbe o Estado de tentar controlar a escolha das pessoas em relação a temas, ponto de vista, impedindo que este favoreça ou desfavoreça determinado ponto de vista ou lado em um debate”. Entretanto, faz a importante ressalva de que neutralidade não significa ausência de atuação. Deve-se atuar como mediador, ou seja, assegurar que um debate público, uma manifestação, um pensamento, tenha igualdade entre os lados que estão debatendo (FISS, Owen, 2005).

Se ao Estado – que possui o Poder de Polícia – a liberdade de expressão é algo a ser protegido e o mesmo não pode atingi-la de forma injustificada, poderia ser banalizada por divergências de opinião entre o empregado e o empregador?

Por certo, o poder fiscalizatório patronal jamais poderá atuar de forma a expandir essa fiscalização para assuntos, opiniões e divergências de cunho pessoal. O exercício da liberdade de expressão é uma forma de desenvolvimento do ser humano e o livre exercício do desenvolvimento da personalidade é algo que deve ser preservado. O seu livre desenvolvimento é fundamental para o livre exercício da cidadania e deve ser considerado como integrante da dignidade da pessoa humana. Fernanda Cantali traz importante consideração sobre o tema:

“A busca pela efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana impõe que sua atuação se dê de modo bifrontal, em perspectiva protetiva e promocional, ou seja, garantindo o imperativo de assistência por meio da ação estatal ou coletiva, bem como garantindo uma esfera de autodeterminação pessoal, expressão da autonomia privada e da liberdade pessoal.

O livre desenvolvimento da personalidade, consubstanciado na liberdade, autonomia privada e na dignidade, é, inclusive, fundamental para o efetivo exercício da cidadania.

O princípio da dignidade da pessoa humana, aliado aos direitos fundamentais à liberdade e à autonomia privada, assegura o livre desenvolvimento da personalidade. O direito ao livre desenvolvimento da personalidade é o fundamento de admissão dos atos de disposição sobre os bens e os interesses vinculados à personalidade”. (CANTALI, 2009, p. 217)

O princípio da dignidade da pessoa humana preza e protege o ser humano para que haja o continuado desenvolvimento da personalidade humana. Se a manifestação de pensamento, o processamento de informações e, por consequência, a liberdade de expressão é um meio para tal, deve-se preservar tal direito. Nos dizeres de Cleide Fermentão, “o princípio da dignidade humana confere à pessoa humana (...) o Direito de desenvolver-se física e psiquicamente, com respeito à vida e à liberdade” (FERMENTÃO, 2016, p.889). Desta forma, o desenvolvimento psíquico é essencial para que a dignidade da pessoa humana seja respeitada.

Ao trabalhador, tal processo deve ser respeitado e deve ser protegido. O panorama nacional de eleições e constantes divergências de opiniões tem gerado uma quase impossibilidade de debate e de exposição de argumentos, o que não contribui para o desenvolvimento do trabalhador. E este, por estar em uma posição hierárquica abaixo do que o empregador, fica, muitas vezes, fragilizado pela opinião ou posicionamento que adota em determinados temas.

Deve-se ressaltar que o empregado deve estar ciente de que suas condutas serão objeto de responsabilização e, além da esfera criminal, o trabalhador poderá ter reflexos por estas condutas no ambiente virtual. Respeitar a liberdade de expressão não permite o seu uso indiscriminado sem as consequências previstas para aquele ato. Recentemente, um funcionário da Ambev foi demitido após realizar comentários impróprios em sua rede social pessoal (ISTO É, 2018). Este, teve o seu vínculo encerrado por uma manifestação homofóbica. No caso, há clara ofensa à dignidade da pessoa humana, o que torna justa a decisão da empresa.

No contrato de trabalho, o seu encerramento atrelado a uma manifestação ou exposição de ideias, jamais pode ser tão somente em casos de divergências. Há clara necessidade que o ato cometido pelo empregado seja uma ofensa que justifique a punição. A regra, deve sempre ser a liberdade de expressão e a livre manifestação de pensamento. A responsabilização deverá ser buscada quando houver ofensa à dignidade da pessoa humana.

A condição humana deve estar sempre acima do lucro ou da imagem da empresa. É verdade que existe um movimento de controle da imagem realizado especialmente pelas grandes empresas, em seus setores de marketing, buscando sempre evitar a rejeição e evitar situações em que a empresa não se coloque em posições que possam gerar prejuízo. Entretanto, o desenvolvimento da personalidade do empregado jamais pode ser afetado.

Conforme destacado por Leda Maria Messias da Silva e Matheus R. De O. Wolowski, “a proteção aos direitos que garantam a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho deve estar acima de qualquer pretensão lucrativa” (WOLOWSKI, M. R. de O.; SILVA, L. M. M. da, 2019, p.11). Continuam expondo que “acima do lucro e de qualquer outro valor, deve-se resguardar a vida, a honra e a dignidade da pessoa humana, seja trabalhador ou empregador”.

É preciso lembrar que há um limite para o controle e a fiscalização daquilo que o funcionário pode ou não fazer, daquilo que pode ou não expor e se posicionar. Achar que há liberdade para que a empresa determine o que o funcionário pode ou não tomar posição é, como exposto, invadir uma seara em que o desenvolvimento da personalidade e, por consequência, a dignidade da pessoa humana, é invadida.

4 CONCLUSÃO

É certo que a internet e as redes sociais se tornaram parte da vida de todos os seres humanos. E aqueles que fazem uso desse ambiente estão se expondo à uma série de informações, discursos e narrativas que não podem estar distanciadas da legalidade.

Ocorre que se a dignidade da pessoa humana foi uma conquista do pós-guerra, essa conquista deve trilhar seu caminho para o ambiente digital. A manifestação de vontade do trabalhador é algo inerente a sua personalidade, devendo ser protegida. O valor de tal proteção é abarcado pela dignidade da pessoa humana, a qual possui integral proteção no Brasil e em grande parte do mundo.

Por mais que o ambiente de trabalho seja afetado pela confusão físico entre os locais, deve-se garantir ao trabalhador a mínima separação, para que aquilo que se opina de forma pessoal – e que mesmo estando equivocado – possa ser um meio de desenvolvimento daquele ser humano.

Permitir que o empregador possa de alguma maneira selecionar o que os seus empregados possam ou não opinar, pensar e expor é possibilitar a criação de uma bolha a ser vivida, e que a argumentação e o desenvolvimento das qualidades inerentes aos seres humanos fariam prejudicados. Hoje é notória a dificuldade de se debater certos temas, mas, se for permitido essa seleção por opiniões, tornar-se-á impossível. Preservar tais direitos significa garantir tudo que se avançou até aqui na preservação dos valores humanos, e a dignidade da pessoa humana é o caminho para frear tais investidas e preservar a avanço da personalidade humana.

Não se trata de impedir a responsabilização do empregado por atitudes ofensivas, mas é ter colocar como balizador o princípio da dignidade humana do empregado, sabendo que a não permissão de manifestação do empregado gerará ofensa a esse importante princípio inerente à própria natureza humana. Discursos de ódio jamais podem ser tolerados, assim como qualquer manifestação que ofensa a própria dignidade humana. Mas a divergência opinativa jamais pode ser colocada no mesmo patamar, visto que esta divergência é, como demonstrado, a forma que o ser humano tem de aprimorar-se.

REFERÊNCIAS

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 14ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 806 p.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm.
Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. [Lei nº 10.406 (2002)]. Código Civil Brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em 15 jul. 2020.

BRASIL. [Lei nº 8.078 (1990)]. Código de Defesa do Consumidor. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 13. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. 668 p.

GSCHWENDTNER, Loacir. **A constitucionalização do Direito Privado Contemporâneo**. Florianópolis: OAB/SC Editora, 2006. 176 p.

MERGULHÃO, Maria Fernanda Dias. **Indenização integral na responsabilidade civil**. São Paulo Atlas 2015

MORAES, Carlos Alexandre. **Responsabilidade Civil das Empresas Tabagistas**. 1 reimpr. Curitiba: Juruá, 2010. 218 p.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: direito das obrigações e responsabilidade civil**. 15 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

TERRA, Aline de Miranda; GUEDES, Gisela Sampaio da Cruz; TEPEDINO, Gustavo. **Fundamentos da Responsabilidade Civil – Vol 4**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

UNESCO. Relatório MacBride: Um mundo, muitas vozes. 1980. 275 p. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000040066>. Acesso em: 14/07/2020.

ZANETTI JUNIOR, Hermer; GARCIA, Leonardo de Medeiros. **Direitos Difusos e Coletivos**. 3 ed. Salvador: JusPodivm. 350 p.

PARASSUBORDINAÇÃO, PEJOTIZAÇÃO E SOBREVIVÊNCIA POR METAS: LESÕES AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Cora Kressin Arruda D'Aquino¹, Leda Maria Messias da Silva²

1 Mestranda em Direitos da Personalidade pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar – UNICESUMAR; pós-graduada em Novo Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS; pós-graduada em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estadual de Londrina - UEL; graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR. corakressin@gmail.com

2 Orientadora. Pós-doutora pela Universidade de Lisboa-Portugal, Doutora e Mestre pela PUC-SP; Prof.^a do Doutorado, Mestrado e Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Unicesumar; Profa. da Universidade Estadual de Maringá (UEM); pós-graduada em Psicanálise pela FAAP e Faculdade Cidade Verde; pesquisadora do CNPQ e do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação; bolsista produtividade em pesquisa ICETI. Advogada. E-mail: leda.silva@unicesumar.edu.br

RESUMO

Em meio à crise econômica instaurada no final do século XX e intensificada atualmente, sob o fundamento da flexibilização dos contratos de trabalho, precipuamente através da Reforma Trabalhista, precarizou-se o mundo laboral. Alternativamente à caracterização das relações de emprego, muitos dos recentes ajustes de precarização, tais como parassubordinação, pejotização e a sobrevivência por metas são utilizados como instrumentos fraudulentos trabalhistas, reduzindo direitos do trabalhador. Assim, em um primeiro momento, o presente artigo visa analisar o meio ambiente do trabalho, espaço onde se concretizam os direitos da personalidade bem como a dignidade do trabalhador. Após, analisa-se o fenômeno de flexibilização das relações trabalhistas, precipuamente através da Reforma Trabalhista, possibilitando às partes a negociação das condições do trabalho. Outrossim, a flexibilização desprotegida cede lugar à precarização das relações entre as partes envolvidas, mediante o surgimento e fortalecimento de formas alternativas de contratação, o que se passa a expor nos capítulos seguintes, ao tratar-se acerca da parassubordinação, pejotização e sobrevivência por metas de produtividade. Conclui-se pela ausência de regulamentação adequada dos contratos em comento (no tocante à parassubordinação), à fraude perpetrada como alternativa à caracterização da relação de emprego (no fenômeno de pejotização), bem como violação a demais direitos da personalidade do trabalhador, como vida, saúde e segurança, no tocante à sobrevivência por metas. Para tanto, a pesquisa é teórica, e o método utilizado para tanto é indutivo, através de levantamento bibliográfico (livros, periódicos e artigos de sites confiáveis), observando-se os conceitos sobre a matéria abordada, extraindo-se conclusões gerais acerca do tema.

PALAVRAS-CHAVE: Flexibilização; Precarização; Dignidade do Trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, tal qual conhece-se hoje, perpassou por conquistas significativas e graduais ao longo de seu desenvolvimento histórico, fruto de lutas e anseios da classe trabalhadora no intuito de ver-lhes concedido um patamar mínimo de direitos e garantias que possibilitassem o exercício do labor digno.

Ocorre que, sob a égide do sistema capitalista e a crise econômica, principalmente no final do século XX, as empresas tomadoras de serviços, com vistas à reestruturação de suas organizações e barateamento das relações produtivas, vêm se utilizando da flexibilização trabalhista (fortalecida, principalmente, pela Reforma Trabalhista), com vistas a precarizar as relações de trabalho, suprimindo direitos e originando novos contratos atípicos, com vistas a descaracterizar a relação de emprego.

Novos contratos de trabalho, sob a denominação de contratos de “autonomia”, contratos de “prestação de serviços”, contratos de “parceria”, contratos de “colaboração”, foram sendo cada vez mais adotados por trabalhadores e pessoas jurídicas, face à insegurança e incerteza econômica na obtenção e manutenção do vínculo empregatício. Assim, as empresas, no momento de contratação e demissão de seus funcionários, utilizam-se de manobras fraudulentas e desonestas, com vistas a contratar ou recontratar funcionários sob a maquiagem de denominações diversas.

Soma-se a isso o fato de que as empresas tomadoras de serviços, sob o manto da governança por números, típica do New Public Management, adotam o modelo de cumprimento de metas, de forma excessiva, degradante e desumana, parecendo desmemoriadas ao fator humano das atividades produtivas.

2 DISCUSSÕES E RESULTADOS

2.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

O meio ambiente do trabalho, longe de ter seu alcance limitado somente ao espaço físico onde o trabalhador exerce suas funções, abrange todas as condições internas e externas que exercem algum tipo de influência sobre o trabalho por aquele exercido. Assim, jornadas de trabalho, condições de insalubridade ou periculosidade, intervalos intra e interjornadas, repouso semanal remunerado, adicionais por horas extras, adicional noturno, férias, 13º salários, recolhimentos de contribuições previdenciárias e FGTS, são todos considerados, conjuntamente ao espaço físico interno da empresa, meio ambiente de trabalho:

O meio ambiente do trabalho, portanto, não pode resumir-se apenas ao local onde as pessoas executam suas atividades laborais, visto que cumprem, também, uma função social: assegurar equilíbrio ao trabalhador, remunerado ou não, homem ou mulher, celetista ou servidor público, sem distinção. (...) considerando que a dignidade humana se perfaz com a garantia dos direitos fundamentais e sociais, dentre eles os direitos trabalhistas, o direito ao meio ambiente laboral sadio e equilibrado exerce o aspecto da complementariedade dos direitos fundamentais, e, de acordo com a eficácia vertical dos

direitos fundamentais, o empregador tem o dever de proporcionar o meio ambiente de trabalho sadio com higiene e segurança. (SILVA, 2021, p. 63-64)

O habitat laboral guarda ínfima e necessária ligação com a dignidade da pessoa humana do trabalhador, como o local onde exerce suas potencialidades e onde passa, o homem, a maior parte de sua vida, impondo-se, por conseguinte, que lhe sejam concedidas condições laborais mínimas para que preste suas funções de forma saudável e digna.

A dignidade, nos ensinamentos de Immanuel Kant (1995, p. 77), é o que distingue os homens das coisas, ao passo que “(...) quando uma coisa tem preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra coisa como equivalente; mas, quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente então ela tem dignidade”.

A dignidade é atributo supremo, atrelado à natureza humana, razão pela qual foi erigida como fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, CF/88). Trata-se, pois, a base sobre a qual deve repousar toda a atividade estatal, com base na humanidade do ser e na responsabilidade entre pessoas humanas (NERY JUNIOR; NERY, 2006, p. 118). Segundo Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira (2013, p. 47), o trabalho foi feito para o homem, e não o contrário, devendo-se buscar seguranças no ambiente laboral, protegendo-o de degradações físicas e psíquicas.

A dignidade da pessoa humana, portanto, impõe a análise acerca dos direitos da personalidade, com ela intimamente ligados, quais sejam, os “direitos que se dignam a tutelar a pessoa natural em sua essência, isto é, constituído atributos do ser humano necessários para seu pleno desenvolvimento físico, moral e intelectual” (SILVA, 2021, p. 61). Assim, enquanto os direitos da personalidade relacionam-se com direitos existenciais (e não patrimoniais) do homem. Não obstante, conforme afirma Cláudio Armando Couce de Menezes (2017, p. 170), “no campo da saúde e do meio ambiente de trabalho, a fraseologia, os discursos e a propaganda escondem práticas de intensificação do trabalho, condições de labor comprometidas pela insalubridade, penosidade e periculosidade, acidentes e enfermidades laborais”.

Assim, o meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado contribui para a garantia e o exercício dos direitos da personalidade do trabalho, sob o manto da dignidade da pessoa humana. Não obstante, qualquer lesão ou ameaça aos direitos da personalidade do trabalhador exigem reparação, visto tratar-se de bens jurídicos protegidos pelo ordenamento jurídico pátrio e a nível internacional. Nesse particular, impõe-se a análise acerca da prevalência do negociado sobre o legislado, regulamentada através da Reforma Trabalhista e acerca da possível precarização dela advinda, manifestada através das novas modalidades de organização e controle do

trabalho humano: a pejetização, a parassubordinação e a sobrevivência por metas.

2.2 A FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A conquista, a nível internacional e nacional, e o reconhecimento de direitos trabalhistas decorreu de um movimento contínuo e longo de aperfeiçoamento gradual das questões relativas ao mundo do trabalho.

Em um conceito apresentado por Átila da Rold Roesler (2014, p. 47), flexibilizar significa criar exceções, conferindo maleabilidade às rígidas normas trabalhistas, permitindo que as partes criem regras excepcionais de acordo com seus interesses específicos. Não obstante, a flexibilização trabalhista que se constata é desfavorável aos trabalhadores e ao próprio direito do trabalho, uma vez que há intensa propaganda de ataque em desfavor deste último.

A despeito da vasta produção legislativa em matéria de Direito do Trabalho, caminha-se cada vez mais em direção ao fenômeno flexibilizatório, possibilitando aos agentes envolvidos (empregadores e empregado) a negociação coletiva das condições de trabalho. Nesse sentido, a Lei nº 13.647/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, possibilitou, em seu art. 611-A, que certas matérias possam ser objeto de negociação entre as partes integrantes do contrato de trabalho, inclusive com prevalência sobre o que dispõe a legislação, no tocante, por exemplo, à jornada de trabalho, intervalos, teletrabalho, trabalho intermitente, sobreaviso, enquadramento de graus de insalubridade e prorrogação de sua jornada, possibilitando que outras condições sejam igualmente objeto de negociação, mediante a adoção de rol meramente exemplificativo, o que permite, segundo alguns autores, abrir um leque de caminhos e possibilidades de acordos. (SILVA, 2020, p. 90)

A autonomia privada coletiva é preconizada e exigida no tocante a tais negociações, sob o fundamento de que o trabalhador só estaria em situação de igualdade para negociação quando representado pelo seu sindicato, razão pela qual a negociação coletiva (tanto sob a forma de acordo coletivo, quanto convenção coletiva) tem sido considerada fonte formal do Direito do Trabalho, possuindo a mesma força e imperatividade que as leis em sentido estrito. A Constituição Federal já reconhecia, inclusive, em momento anterior, a força das convenções e acordos coletivos de trabalho, em seu art. 7º, XXVI, como direito fundamental dos trabalhadores.

A sobreposição do negociado sobre o legislado vem sendo objeto de constantes debates, repercutindo na defesa de teses de sua inconstitucionalidade, tal como o fizeram Leda Maria Messias da Silva e Leandra Cauneto Alvão (2017), visto proporcionar um desequilíbrio no meio ambiente de trabalho e permitir, indevidamente, a piora, precarização e

rebaixamento das condições de vida e trabalho dos empregados e demais classes de trabalhadores.

A mesma autora (2020, p. 102) estabelece importante distinção entre a flexibilização protegida (que garante a dignidade do trabalho e a manutenção dos contratos vigentes e futuros) e a flexibilização desprotegida (alheia aos direitos mais fundamentais da pessoa do trabalhador e das condições mínimas de emprego):

Na flexibilidade protegida, o Estado tem o cuidado em manter os empregos, com qualidade do trabalho e, principalmente, segurança no emprego, fazendo com que haja a premência de inversão de pesados investimentos em subsídio do desemprego e qualificação profissional. De outra feita, em se havendo flexibilidade desprotegida, conforme ensina o jurista português José Augusto Ferreira da Silva (Presidente da Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho (JUTRA) [...]), procura-se, apenas e simplesmente, maleabilizar e precarizar os direitos trabalhistas, sociais e previdenciários. Não há qualquer cuidado com a manutenção de empregos com segurança, tampouco a garantia de empregos dignos.

Noutros dizeres, a flexibilização é vista como instrumento para a grave crise econômica pela qual vem passando as empresas brasileiras. Não obstante, seu uso deve ser feito de forma responsável, prestigiando o Estado social de direito, sem abusos e violações ao patamar mínimo protetivo (CASSAR, 2017, p. 27).

Segundo lições de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 101-104), após as três fases iniciais da evolução histórica do Direito do Trabalho (formação, sistematização/consolidação e institucionalização) corresponde uma quarta fase, denominada de fase de crise e transição, que data do final do século XX até os dias atuais. Seu surgimento decorre das crises econômicas experimentadas entre os anos de 1970 e 1980, mediante a escassez de mão de obra e o desenvolvimento tecnológico e computacional.

Nesse íterim, questionou-se sobre a imprescindibilidade de regras protetivas, bem como da intervenção estatal: vive-se um momento de desregulação das políticas sociais e do regramento jurídico, mediante a flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho. O neoliberalismo, nesse sentido, atuou como resposta à crise do capital, no final da década de 1970, “com a privatização do Estado e a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal” (ANTUNES, 1999, p. 31). Nesse sentido, como alternativa ao cenário de crise, pretende-se a redução dos encargos sociais das empresas, suprimindo direitos do trabalhador.

Infelizmente, o modelo flexibilizatório vigente no país constitui-se em desprotegido, ao passo que não parece preocupar-se com os direitos fundamentais do trabalho, manifestação de sua dignidade, em um ambiente

no qual o trabalhador dedica-se grande parte de sua vida, investindo tempo, esforços e sonhos. Denota-se que o seu desenvolvimento ocasionou o surgimento de formas alternativas e precárias de trabalho, induzindo, dentre outros, à pejotização, à parassubordinação e ao controle de trabalho por algoritmos e outras inteligências artificiais que reduzem o trabalhador à mera força de trabalho, desmemoriando-se do fator humano.

Para Maurício Godinho Delgado (2013), trata-se de instrumento de relativização de patamares mínimos, ao passo que atinge as normas classificadas como de indisponibilidade absoluta, formando um núcleo intangível no qual não deve haver ingerência no sentido de sua supressão, fragilização ou enfraquecimento.

Precário, segundo o conceito disponibilizado pelo Michalies Dicionários Brasileiro da Língua Portuguesa (2015), constitui-se em algo que não possui estabilidade ou segurança; sujeito a eventualidades; facilmente afetado por algo; frágil e débil; sem capacidade de manter-se ou sustentar-se.

O fenômeno da precarização trabalhista não é recente, mas já se mostrou presente desde a crise do Estado Social, quando, segundo Renata Dutra (2012, p. 257), o trabalho humano fora substituído por máquinas, causando desemprego estrutural e o surgimento de formas alternativas de contratação, somando-se à flexibilidade e desregulamentação, sendo que a primeira:

(...) pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; sem penalidade, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo conveniências da empresa, mudando horários e as características do trabalho; (...) dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho. (ANTUNES, 2009, p. 234)

A flexibilização forma um círculo vicioso: o trabalhador, ao despir-se de seus direitos fundamentais mais básicos, dele tirados em razão das negociações individuais e coletivas e da imposição de seu empregador, aufere remuneração menor, o que gera uma redução no seu poder de consumo. Por sua vez, esta última conduz à menor produção e, por conseguinte, ao incremento do desemprego (SÜSSEKIND, 2004, p. 56). Sob ótica semelhante, tem-se um árduo embate entre as reduções e supressões de direitos fundamentais, autorizadas através da Reforma Trabalhista, em face do princípio da proibição do retrocesso social:

(...) no afã de se evitar o retrocesso social, certamente a organização produtiva e do trabalho não pode se sobrepor aos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, ou seja, a

dignidade da pessoa humana do trabalhador não pode ser meio para o processo capitalista que impera nas organizações produtivas, sob pena de tornar não efetivas as garantias fundamentais, todo o sistema legal e principiológico de proteção ao trabalho subordinado e também a justiça social que não pode se desvincular da relação capital e trabalho. (ALKIMIM, 2018, p. 324)

Ainda, segundo Maurício Godinho Delgado (2013, p. 52), o referido princípio preconiza que a ordem jurídica não deve criar normas que possibilitem o esfacelamento e degradação do patamar civilizatório, em razão do momento histórico e das condições particulares da sociedade e do Estado. O cenário possibilitado através da Reforma Trabalhista, preconizando a prevalência do negociado sobre o legislado, vem sendo instrumento para negociações aquém do mínimo legal, gerando desequilíbrio nas relações empregador/empregado e criando modelos organizacionais do trabalho com vistas a burlar a legislação trabalhista, sob justificativa da crise econômica (a qual ganhara ainda mais força em decorrência da pandemia de COVID-19).

2.3 A PEJOTIZAÇÃO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

As pessoas jurídicas são autorizadas, nos ditames da prática viabilizada pelo artigo 129, da Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005, a prestar serviços intelectuais, “inclusive de natureza científica, artística e cultural”, com ou sem a presença da personalidade, sujeitando-se à legislação aplicável às pessoas jurídicas e ao Código Civil.

A existência de contratação de pessoas jurídicas (ao invés da comumente relação de emprego disciplinada pela Consolidação da Leis do Trabalho) induz à regência pelo Código Civil, notadamente pelos artigos 593 e seguintes. Trata-se de alternativa popularizada e enraizada nas relações de trabalho, mediante a minoração dos encargos sociais e ausência de responsabilização trabalhista por parte da empresa contratante.

Assim sendo, a prestação de serviços por parte de pessoa jurídica revela-se comum e, muitas das vezes, não se reveste de qualquer ilegalidade ou fraude, segundo lição de Laura Machado de Oliveira (2013, p. 1):

O uso da pessoa jurídica poderá ocorrer no momento de prestações de serviços não habituais e/ou sem subordinação, apenas para suprir alguma demanda específica, isto é, de caráter temporário ou esporádico, assim poderíamos utilizar a sua figura sem burlar a legislação trabalhista, visto que estará configurado um verdadeiro e típico contrato de prestação de serviços. (...) Se a relação de trabalho encontra-se revestida nas características de uma relação de emprego, qual seja a

modalidade adotada (se científica, artística ou cultural), os preceitos empregatícios deverão estar presentes. Destarte, a leitura e aplicação da norma deverão ser minuciosas para evitar interpretação errôneas.

Denota-se, ao invés de prestação de serviços autônoma, livre e com capacidade organizativa absoluta, é que a contratação de pessoas jurídicas vem sendo utilizada como meio fraudulento e alternativo ao regime celetista, mascarando a relação de emprego de fato existente entre as partes. Não obstante, ressalta-se que em grande maioria dos casos, a pejetização não é opção manifestada livremente pela parte contratada, mas imposta pela empresa tomadora de serviços, mediante coações e ameaças: o trabalhador, como alternativa ao desemprego e a grave crise econômica, ansiando por manter um posto de trabalho, vê-se obrigada a aceitar as condições impostas para contratação ou recontração.

Assim, na pejetização, há a contratação dos serviços de pessoa jurídica, fraudulentamente constituída para fins de evitar a configuração da relação de emprego e o pagamento de todos os encargos sociais dela derivados. No decorrer do liame contratual, no entanto, denota-se a presença dos requisitos da relação de emprego e vislumbra-se fraude trabalhista.

A Reforma Trabalhista, oriunda da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, faz menção expressa acerca dos denominados “autônomos”, cuja qualificação afasta a qualidade de empregados, independentemente da existência de exclusividade e continuidade, dando-se vazão à demissão em massa de empregados e sua substituição por pessoas jurídicas (microempreendedores individuais ou microempresários), afastando-se artificialmente a relação de emprego, em seu artigo 442-B. Não obstante, a contratação dos referidos profissionais autônomos dá-se sob a forma de pessoa física, não se confundindo com o instituto fraudulento da pejetização.

Visto tratar-se a pejetização de contrato atípico elaborado entre as partes, não há reconhecimento legal trabalhista, quiçá a concessão dos direitos laborais, deixando-os à míngua das verbas que lhes são devidas (férias, 13º salários, salário-família, repouso semanal remunerado, licença à gestante, licença-paternidade, seguro contra acidentes de trabalho, relação de emprego protegido contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, seguro-desemprego, aviso prévio, FGTS, adicionais por jornada extraordinária, insalubridade e periculosidade, hora noturna etc., no decorrer da relação contratual, bem como quando de sua rescisão) e benefícios previdenciários.

Desta feita, quando o trabalhador não é enquadrado em um contrato típico assalariado, deixa de ser detentor de um conjunto significativo de direitos sociais trabalhistas, não detendo garantia alguma, em uma relação contratual sem segurança ou estabilidade, impossibilitado a criação de uma

identidade social (CASTEL, 2021), contribuindo para o processo de fragmentação de classe, ao passo que não há sensação de pertencimento a uma identidade coletiva, não existindo sindicatos para tais classes.

Outrossim, em que pese a existência de contrato formalmente denominado “contrato de prestação de serviço”, ou “contrato de parceria”, impõe-se a análise da realidade dos fatos contratuais, das características que o definem e a forma pela qual esse trabalhador presta seus serviços: a vontade das partes, a denominação contratual e demais formalidades e artifícios utilizados para maquiar a veracidade dos fatos não se sobrepõem à incidência da relação empregatícia, uma vez presente os seus requisitos de pessoalidade, onerosidade, subordinação e habitualidade.

Não obstante, a doutrina e a jurisprudência brasileiras, em acertada análise, concluem pela existência de prática fraudulenta, reconhecendo a existência de subordinação jurídica objetiva, estrutural ou integrativa. Nesse sentido, trata o seguinte julgado oriundo do Tribunal Superior do Trabalho, no qual se reconhece a fraude perpetrada para impedir a configuração da relação empregatícia:

Relação de emprego – contratação como pessoa jurídica – irregularidade – vínculo reconhecido. Recurso de revista. Vínculo empregatício alto empregado contratado como pessoa jurídica pejetização. Posterior formalização do vínculo empregatício. Reconhecimento da relação de emprego no período anterior à assinatura da CTPS. O contrato de trabalho é contrato realidade, porque se aperfeiçoa a partir da tão só presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego acima descritos, independentemente da roupagem formal que lhe empresta as partes. É por essa razão que, no caso concreto, o fato de a prestação de serviços ter se dado por meio de um contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas não obsta que se prossiga na investigação quanto ao preenchimento dos requisitos da relação de emprego. Vale acrescentar, ademais, que a pejetização, fenômeno por demais conhecido por essa especializada, tem se acentuado nos últimos tempos, em face ao forte apelo por flexibilidade veiculado pelo novo modelo de organização produtiva. Ao tomar trabalho humano sem revestir a relação das garantias inerentes à relação de emprego, o resultado da pejetização, ao lado de uma prodigiosa redução de custos para o tomador, é a precarização dos direitos trabalhistas. Curiosamente, o fenômeno tem atingido também categorias bem qualificadas, a denotar que a qualificação e a condição financeira do trabalhador, embora reduzam a vulnerabilidade do empregado no curso da relação de emprego, não afastam a hipossuficiência deste no momento da celebração do pacto, diante da necessidade de inserção no mercado de trabalho, que impele todos aqueles que vivem do seu trabalho a anuir com os contratos de adesão que lhe são ofertados. Da leitura do acórdão extrai-se ser inequívoca a prestação de serviços pessoal, onerosa e não eventual, porque sequer figuram como objeto de impugnação das partes. A controvérsia

resolve-se, portanto, à luz da subordinação jurídica. Como visto, o Tribunal Regional reconhece que as atividades e a forma de prestação de serviços do reclamante não foram alteradas após a assinatura da CTPS que a assinatura da CTPS do reclamante somente se deu após a constatação de irregularidades por auditorias e após a determinação da ouvidoria do Estado; e que o reclamante, antes da assinatura da CTPS, fora nomeado para o cargo de gerente da reclamada. Se nada foi alterado antes e depois da formalização do vínculo, depreender que o autor possuía absoluta independência e não possuía obrigações afetas a empregados. Lembrando que a principal delas é a prestação de serviços. Nos conduziria à conclusão de que a assinatura da CTPS do reclamante traduziu-se num ato de liberalidade, quiçá de generosidade da reclamada, sem nenhuma conexão com a realidade fática vivenciada. Além de absurda tal conclusão, ela foi decisivamente infirmada pelo fato de que a contratação formal do obreiro como empregado decorreu de determinação da ouvidoria do Estado, que constatou a contratação irregular mediante pejetização. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR 1315700-21.2007.5.09.0028 – Rel. Min Fernando Eizo Ono – Dje 01.02.2013)

Em direção oposta, com o advento da Lei nº 13.352/2016, dispõe-se sobre trabalhadores de salão de beleza, tais como cabelereiros, manicures, esteticistas e sua possibilidade de qualificação, perante as autoridades fazendárias, como empresários, microempresários e empreendedores individuais, nos termos do artigo 1º-A, §7º. Tratou-se de estímulo à pejetização, na medida em que há alienação de sua força de trabalho ao estabelecimento contratante (qual seja, o salão de beleza), para fins de consecução dos objetivos da atividade desde último.

2.4 PARASSUBORDINAÇÃO: UM NOVO OLHAR SOBRE A SUBORDINAÇÃO

A subordinação, dentre todos os requisitos que definem a relação de emprego, possui maior notoriedade, visto tratar-se, segundo Maurício Godinho Delgado (2016, p. 280), do marco diferenciador das demais modalidades de relações produtivas dos sistemas ocidentais, como a servidão e a escravidão, bem como a diferenciam da contratação de prestação de serviços, instrumental do trabalho autônomo. Trata-se do requisito responsável por estabelecer relação de “dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores” (FERREIRA, 1991, p. 2011), sob a presente ótica, por parte do empregado. Ocorre, de fato, subsunção da autonomia de vontade do trabalhador (e aqui faz-se necessário considerar a subordinação da pessoa humana enquanto na qualidade de empregado, não se estendendo fora dos limites do trabalho exercido, em sua vida pessoal), o qual passará a sujeitar-se às ordens

emanadas por seu superior, que dirigir-lhe-á os trabalhos, conferirá ordens, delimitará e fiscalizará os horários de trabalho, regulamentará a utilização do instrumental etc.

A CLT, em seu artigo 3º, estabelece o requisito da subordinação, aplicável às relações de emprego usuais, mediante a expressão “sob a dependência do empregador”. Assim, enquanto pertence ao empregador a assunção dos riscos de seu empreendimento, caberá a ele o poder de organização e regência dos contratos de trabalho. A utilização do termo “dependência” remete às noções de subordinação subjetiva, rechaçada por grande parte dos autores, ao passo que estende o comando do empregador à vida pessoal do empregado (em um estado de sujeição absoluta). Por outro viés, sob a ótica da subordinação objetiva, impõe-se o comando apenas sobre os serviços prestados pelo empregado. (CASSAR, 2015, p. 247).

A doutrina muito sabiamente identifica três teorias para explicação da subordinação: a) subordinação jurídica (decorrente da própria lei, segundo a qual uma vez aceitando a contratação pelo empregador, o empregado automaticamente coaduna com as demais práticas posteriores, regras e orientações que o regerem); b) subordinação técnica (devido ao total e pleno conhecimento técnico do empregador na atividade a que se propõe, o empregado subordina-se àquele); c) subordinação econômica (caracterizada pela dependência do salário ofertado pelo empregador ao empregado, como meio de sobrevivência e manutenção sua e de seu núcleo familiar). (CASSAR, 2015, p. 247; DELGADO, 2016, p. 312)

Sob outra dimensão, aplica-se (principalmente antes do advento das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017) a teoria da subordinação estrutural ou integrativa, caracterizada pela inserção do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa. Segundo essa ótica, basta que o trabalhador execute serviços ligados à atividade-fim empresarial, ainda que sem ordens diretas e pessoais, que restaria configurado o requisito de subordinação, instituto que visa, precipuamente, afastar terceirizações fraudulentas (nas quais, ainda que não haja contato direto, o trabalhador está intimamente inserido na dinâmica empresarial).

Enquanto no contrato de emprego há a presença dos quatro elementos caracterizadores, quais sejam: a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade e a subordinação, os trabalhadores parassubordinados são considerados classe intermediária entre a subordinação jurídica e a autonomia. Não é considerado empregado, pois lhe falta a subordinação jurídica, típica de sua caracterização. Por outro viés, não é autônomo, pois mantém certa dependência em relação ao tomador de serviços. Por conta disso, não possui a proteção legal conferida aos demais empregados; o que, não obstante, não impede que certos direitos e garantias fundamentais lhes fossem assegurados, tais como o meio ambiente de trabalho digno, a proibição da dispensa discriminatória, a proteção da seguridade social etc.

O trabalho parassubordinado concretiza-se nas relações de natureza contínua, desenvolvendo, os seus trabalhadores, atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais das empresas, contribuindo para atingir seu objeto social. Materializa-se com frequência nos contratos de representação comercial e no trabalho uberizado (qual seja, aquele em que as pessoas físicas se utilizam de plataformas de trabalho para oferecer e prestar serviços), onde há pessoalidade, onerosidade e continuidade. Ao mesmo tempo em que tal classe de trabalhadores possui certa autonomia para definir a forma como o trabalho será exercido, se quer exercê-lo e seu horário de trabalho, submete-se ao regime de organização e funcionamento do tomador de serviços.

Trata-se de um instituto cujas origens remontam à Itália, nos anos de 1973, mediante a reforma do Decreto nº 1.443 da Monarquia Italiana, norma processual que, em seu artigo 409 expõe a competência da Justiça do Trabalho para apreciação de litígios decorrentes dos contratos de colaboração, representação comercial e agência, sob o manto da continuidade, coordenação e ausência de subordinação propriamente dita. No fenômeno da parassubordinação, encontra-se presente uma categoria de trabalhadores juridicamente considerados e denominados “autônomos”, mediante uma vinculação, em contrapartida, a empreendimentos variados.

Sua definição não encontra consenso na doutrina. Vólia Bomfim Cassar (2013, p. 249) o considera como manifestação tênue e sutil da subordinação, presente nas relações de trabalho lato sensu (tal qual no trabalho autônomo). Alice Monteiro de Barros (2009, p. 289), por sua vez, compreende a parassubordinação como modelo intermediário entre trabalho subordinado e autônomo, em razão de uma colaboração contínua e coordenada à realidade da empresa, em condições de inferioridade (seja fática ou econômica), características que regem as atividades de produtores, apresentadores, atores, dubladores, dentre outros.

Nos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 560), caracteriza-se como categoria intermediária entre autônomo e subordinado, como exemplifica nos contratos de representação comercial e trabalho de profissionais liberais, nos quais há pessoalidade, continuidade e coordenação. Amanthéa (2008, p. 42-43) define parassubordinação como “contrato de colaboração coordenada e continuada, em que o prestador de serviços colabora à consecução de uma atividade de interesse da empresa, tendo seu trabalho coordenado conjuntamente com o tomador de serviços, numa relação continuada ou não-eventual”.

Em síntese, a despeito da divergência de definições, estabelecem-se pontos em comum na modalidade de trabalho parassubordinado, quais sejam, a continuidade (não-eventualidade) da prestação de serviços pessoal, aliada a uma relação de coordenação entre as partes contratantes e dependência econômica. A colaboração existente entre as partes manifesta-se na união de esforços entre trabalhador parassubordinado e a

tomadora de serviços, com vistas a atingir as finalidades sociais e econômicas da atividade empresarial. Elementos como exclusividade e intermitência não são aplicáveis, a princípio, ao trabalho parassubordinado, podendo caracterizar elementos secundários do contrato.

De fato, o trabalhador encontra-se inserido na dinâmica de funcionamento e operação da empresa e, apesar de possuir certa autonomia no modo de realização de suas atividades, deve cooperar para sua consecução, perfeita execução, metas, horários e padrões definidos pelo tomador de serviços, ou seja, “os resultados produtivos da atividade do colaborador devem se unir aos da atividade do próprio tomador dos serviços, observando critérios qualitativos, quantitativos e funcionais” (SILVA, 2004, p. 102)

Ocorre que, no tocante a essa fatispecie de relação contratual entre as partes, não ocorre completa subsunção a norma regulamentar, ao passo que longe de serem concedidos os direitos legalmente previstos às relações de emprego, denota-se (na prática) o afastamento de sua típica coordenação e autonomia e enquadramento nos conceitos hodiernos de subordinação.

2.5 A SOBREVIVÊNCIA PELAS METAS DE PRODUTIVIDADE

A produtividade, a governança por números e a estipulação de metas trata-se de questão complexa que já revela, desde tempos passados, da análise de um contexto histórico, que a exploração do trabalhador não é questão recente, processo a que Hannah Arendt (2007) define como “coisificação do ser humano”, ao passo que este último vive enquanto exerce seu labor, em um contexto em que tempo de vida e jornada de trabalho confundem-se, em meio a um sistema de crédito-débito entre tarefa e salário. O trabalhador vê-se continuamente submetido a tensões permanentes, obrigado a “fazer sempre mais, sempre melhor, sempre mais rapidamente, com os mesmos meios e até com menos efetivos” (GAULEJAC, 2007, p. 41). A competição interna entre trabalhadores acirra-se e contribui para o não pertencimento do trabalhador e falta de senso de coletividade e cooperação, cedendo espaço ao individualismo.

Sob os ideais da “modernidade líquida”, da “vida líquida”, do “tempo é dinheiro”, dos trabalhadores são exigidos processos ágeis em um intervalo relativamente curto de tempo, desgastando-se física e emocionalmente, fragilizado em meio a um ambiente de ansiedade e cobranças excessivas, fadigado, estressado, sobrecarregado, com distúrbios psicológicos e burnout.

Esse movimento de primazia de metas, vale ressaltar, já se manifesta desde os primórdios da Revolução Industrial, nos sistemas taylorista e fordista de trabalho, onde já se impunham metas degradantes,

administração do tempo e dos movimentos, a utilização de cronômetros, e desprezados tempos mortos e elementares (tais como tempos de espera, necessidades pessoais etc.), com vista a alcançar a máxima produtividade. (CHIAVENATO, 2003, p. 57)

Segundo entendimento das autoras Marilda E. Novaes Lipp e M. Sacramento Tanganelli (2002, p. 538-539), no tocante ao estabelecimento de metas de produtividade a serem cumpridas pela classe de julgadores no Brasil e que pode ser aplicado a uma infinidade de trabalhadores submetidos à mesma situação, o estresse conduz à fadiga e à tensão muscular, decorrentes do excesso de tarefas a serem realizadas em um curto espaço de tempo, sob constantes pressões, exigências exageradas, dentre outros (EVERLY, 1995).

Nesse sentido, o psicanalista francês Christophe Dejours, responsável pelos estudos da psicodinâmica do trabalho, tornou-se pioneiro nas suas deliberações acerca dos impactos psíquicos do trabalho na vida humana, ao afirmar que “o mesmo trabalho, em função de sua organização, pode inscrever-se em uma dinâmica de destruição ou, ao contrário, de construção da saúde” (apud MENDES et al, 2007, p. 16). Noutras palavras, o trabalho humano, a depender do modo de seu exercício, possui alto poder destrutivo do trabalhador, em suas esferas físicas e psíquica.

Em sua obra “A banalização da injustiça social”, o autor (2005, p. 34) realiza uma relação de coordenação entre o cenário de globalização e o trabalho, destacando que:

(...) do reconhecimento depende na verdade o sentido do sofrimento. Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode ser depois reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes leveza d'alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental. (...) Não podendo gozar dos benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê conduzido ao seu sofrimento e somente a ele.

Nessa esteira, o mundo do trabalho vê-se diretamente afetada pela lógica da gestão baseada por cálculos ou governança por números, típica do New Public Management e que promove os ideais de desempenho quantitativo como prioridade, a qual ocasiona de maneira latente, a

degradação do meio ambiente de trabalho, ao passo que índices, metas, rankings e demais elementos de classificação e medida de desempenho passam a ser base para a elaboração de regras de direito” (SALDANHA; MELLO; LIMBERGER, 2016, p. 352).

O subsistema jurídico e o subsistente econômico, por conseguinte, possuem estreita e íntima relação de coordenação, ao passo que impactam direta e frequentemente de questões ligadas ao meio ambiente do trabalho e se manifestam na governança por números que “visa à autorregulação das sociedades humanas”, baseada sobre a capacidade de cálculo, ou seja, em operações de quantificação e programação de comportamento, através de técnicas de calibração de desempenho (SUPIOT, 2010, p. 77-78).

Alguns autores denominam esse choque do subsistema econômico ao subsistema jurídico de acoplamento estrutural, ao passo que para aquele primeiro efetivar suas próprias operações internas, o faz de forma destrutiva e perturbadora, provocando mudanças consideráveis na sociedade (MATURANA; VARELA, 1995, p. 133). As novas organizações do mundo do trabalho impõem a manutenção de trabalhadores constantemente informados, atualizados, preparados para toda e qualquer espécie de desafio, cargo e metas, executando-as com excelência e totalmente absorvidos em suas vivências individuais e solitárias, sendo privado das trocas no coletivo de trabalho (SANTOS, 2013, p. 11).

A grande problemática da governança hegemônica de números no ambiente de trabalho é a completa absorção do trabalhador, desestabilizando-se “toda a dinâmica da subjetivação, de construção continuada de identidades e relações de reconhecimento, desenvolvidas ao longo do século XX”, e, por conseguinte, “o sistema de valores e saberes associados ao trabalho” (WANDELLI, 2012, p. 204). O trabalhador, resumido a números e quantidades, perde sua essência, é facilmente substituível por outro trabalhador que produza o dobro e, assim, gere maiores lucros à atividade desenvolvida pelo empregador, banalizando-se a subjetividade do trabalhador, sua saúde (física e psíquica), sua segurança e seu bem-estar, reduzindo-o à mera peça de engrenagem.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Proporcionar o direito fundamental ao trabalho digno, em condições salubres, sadias e decentes é ponto central da própria dignidade da pessoa humana e da consecução dos direitos da personalidade do trabalhador. Trata-se de conceder ao (antes de trabalhador) homem sobrevivência digna, para que, com o fruto do seu trabalho, usufrua do direito à saúde, ao lazer, ao descanso, à alimentação, à propriedade, à educação, próprios e de seu núcleo familiar. Por conta disso, a Constituição Federal veda implicitamente o retrocesso social, seja ele fruto da inteligência artificial, da automação, da pejetização, da parassubordinação, do controle algorítmico

e todas o recente aparato instrumental utilizado para, sob o manto da flexibilização, precarizar as relações de emprego, mediante nomenclaturas diversas e supressão de direitos fundamentais.

No tocante à pejotização, configura-se prática fraudulenta de admissão e manutenção de empregados, sob o manto da constituição de pessoas jurídicas, abdicando-lhes do patamar mínimo civilizatório em termos de proteção legislativa trabalhista e previdenciária. A violação aos direitos da personalidade também se verifica quanto à parassubordinação, pois celebra-se com pessoa física contratos de autonomia, prestação de serviços e parcerias, em regime de coordenação, afastando-se o requisito de subordinação e, por consequência, a responsabilização empresarial em arcar com encargos sociais trabalhistas e previdenciários.

Diante de tal cenário, resta clara a violação aos direitos do trabalhador em razão da lógica de mercado, ao passo que a governança por números atinge o trabalhador de tal maneira que o mesmo perde sua identidade como indivíduo e passa a ser conhecido como um objeto, conforme tratado na presente pesquisa, através da “coisificação do ser humano”, em analogia ao aspecto destacado por Hanna Arendt. A busca desenfreada por lucros, em uma lógica que privilegia os números, reflete na vida pessoal do trabalhador de tal maneira, que os excessos do ambiente laboral (dito aqui as longas jornadas de trabalho, flexibilização de direitos trabalhistas, etc.) impactam diretamente nos seus projetos de vida. Tais aspirações restam frustradas, face a um ambiente de falta de lazer e convívio familiar ou social.

A finalidade primordial do Direito do Trabalho e dos juristas pátrios conversar-se-á na tutela do trabalhador, não obstruindo-se ao avanço da tecnologia e dos novos instrumentos de trabalho humano e artificial, menos mediante a ampliação dos direitos trabalhistas, concentrando-se na manutenção dos empregos já existentes e sua caracterização como tal, em um cenário econômico cada vez mais flexibilizado, desregulamentado e precário.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Trabalho decente e meio ambiente laboral sadio e equilibrado sob o viés da tutela dos direitos fundamentais e sociais do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2018.

AMANTHEA, Dennis Veloso. **A Evolução da Teoria da Parassubordinação: o trabalho a projeto** São Paulo: LTr, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. **Infoproletários: a degradação real do trabalho virtual.** São Paulo: Boitempo, 2009.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana.** 10ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Brasil: [s.n.], 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 01 jun.2016.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Armando Casimiro Costa, Melchiades Rodrigues Martins, Sonia Regina da S. Claro. 42. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista Lei n. 13.467/2017.** 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social.** 10. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações.** 7 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade.** In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (Orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho.** Brasília: Paralelo 15, 2007.

_____. **A banalização da injustiça social.** 6 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho**. Revista do TST, Brasília, v. 78, n. 4, out./dez. 2012.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1991.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. São Paulo: Abril, 1995.

LIPP, Marila E. Novaes; TANGANELLI, M. Sacramento. **Stress e qualidade de vida em magistrados da Justiça do Trabalho**: diferenças entre homens e mulheres. In: Revista Psicologia: Reflexão e Crítica, 2002, 15(3).

MATURANA, Humberto, VARELA, Francisco. **A árvore do conhecimento**. As bases biológicas do entendimento humano. Tradução: Jonas Pereira dos Santos, Editorial Psy II, 1995.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Direito e trabalho**: análise das reformas trabalhistas. São Paulo: LTr, 2017.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Editora Melhoramentos: 2015. Acesso em: 31 out. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª. Edição. Editora Saraiva. 2011.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Constituição federal comentada e legislação constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SALDANHA, Jânia Maria Lopes; MELLO, Rafaela da Cruz; LIMBERGER, Têmis. **Do governo por leis à governança por números**: breve análise do Trade in Service Agreement (TISA). In: Revista de Direito Internacional, UniCEUB. vol. 13, n. 3, 2016.

SANTOS, Carla Letícia Silva dos. **Trabalho bancário em tempos de sofrimento psíquico**: metas e sobrevivência. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/76542>. Acesso em: 03 nov. 2021.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Reforma Trabalhista**: análise do direito material à luz dos direitos da personalidade. São Paulo: LTr, 2020.

_____. **Inteligência artificial e a dignidade do trabalhador no meio ambiente e trabalho**: um difícil convívio? São Paulo: LTr, 2021.

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto. **O trabalho escravo dos madeireiros frente às novas legislações**. In: CONPEDI (org.). Direito do trabalho e meio ambiente. 1. ed. Florianópolis, 2017, v. 1.

SILVA, Leda Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. **Docência (in)digna**: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SUPIOT, Alain. **Homo jurídico**: ensaio sobre a função antropológica do direito. Tradução de Maria Ernantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **Pejotização e a precarização das relações de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho** – fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

A ATUAÇÃO DO ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA REFUGIADOS NO CONTEXTO DA VENEZUELA E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Daniela Menengoti Gonçalves Ribeiro¹, Flavia Kriki de Andrade²

¹ Professora do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito do Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR). Pesquisadora do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI). Doutora em Direito-Relações Econômicas Internacionais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP) com período de pesquisa (doutorado sanduíche) na Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne, França. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7621-8899> E-mail: daniela.ribeiro@unicesumar.edu.br

² Mestranda em Ciências Jurídicas pela Unicesumar - Bolsista PROSUP/CAPES (módulo Taxa), com enfoque na linha de estudos sobre os instrumentos de efetivação dos Direitos da Personalidade. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1100-9118> E-mail: flavia.kriki@hotmail.com

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a efetividade do trabalho realizado pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados, principalmente em relação à situação da Venezuela. Partindo da análise da crise mundial que culminou com a criação do órgão, busca-se observar sua atuação na comunidade internacional diante do desenvolvimento das migrações forçadas e na efetivação dos direitos da personalidade daqueles que precisaram migrar. Assim, valendo-se do raciocínio dedutivo, pautada de forma descritiva e exploratória, pelo meio documental e doutrinária e jurisprudencial, conclui-se que o órgão tido uma atuação satisfatória e seu trabalho é fundamental frente a situação dos refugiados na Venezuela, contudo, ainda há resquícios de sua criação eurocêntrica, o que impede sua atuação em defesa dos direitos humanos e da saúde global, de maneira independente.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos da Personalidade; Grupo Social; LGBTQIA+; Minorias; .

1 INTRODUÇÃO

A situação do refúgio está em um nível alarmante mundialmente. Ao todo, tem-se que 84,4 milhões de pessoas precisaram migrar involuntariamente até o ano de 2020. Destes, 5,4 milhões são venezuelanos, assim como 4,6 dos mesmos estão na América Latina e Caribe. A Venezuela é o segundo país com maior número de migrantes, perdendo apenas para a Síria (UNHCR, 2021c, p. 1).

No Brasil, segundo dados da Plataforma Interativa de Decisões sobre Solicitações da Condição de Refugiado no Brasil (ACNUR, 2021a), entre os anos de 2017 e 2020, 49.493 pessoas, de 64 nacionalidades, foram reconhecidas como refugiadas pelo Estado brasileiro. Desse total, 94% são de origem venezuelana.

Considerando esse contexto, objetiva-se analisar quais são as funções do Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados

(ACNUR) e como o seu trabalho voltado à proteção dos direitos da personalidade está sendo desenvolvido.

Deste modo, passa-se a uma análise crítica sobre o trabalho realizado pelo ACNUR, desde sua criação até os dias atuais. Discorre-se sobre o real alcance do mandato do Alto Comissariado no que se refere a situação da migração forçada a nível nacional e se seu trabalho conseguiu vencer barreiras inicialmente impostas. Além da sua atuação enquanto órgão apolítico que, necessariamente, precisa se envolver com os Estados e, conseqüentemente, com a política que os envolve. Por fim, realiza-se análise do relatório anual lançado pelo Alto Comissariado a fim de observar as atividades desenvolvidas e o alcance de suas ações referente aos refugiados venezuelanos.

Para tanto, utiliza-se no presente artigo do método dedutivo, por meio de uma análise qualitativa, pautando-se em pesquisa bibliográfica e documental, a fim de analisar a atuação do ACNUR.

2 DISCUSSÕES E RESULTADOS

As violações dos direitos humanos e da personalidade, são frequentes no que se refere a situação de refúgio. Um ponto sensível diz respeito à definição de quem pode ser considerado refugiado, que conforme disposto no Estatuto do Refugiados de 1951 e seus protocolos adicionais, são aqueles que são perseguidos por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opinião política (ACNUR, 1951).

Entende-se, portanto, que a necessidade de solicitar refúgio já indica a violação dos direitos da personalidade e demais direitos humanos dessas pessoas. O fato de um indivíduo precisar migrar para garantir a própria vida ou a própria dignidade é um indicativo do mencionado. Deste modo, o desrespeito aos direitos da personalidade ocorreu antes mesmo dele deixar seu local de residência habitual e ser obrigado procurar refúgio em um lugar desconhecido (PIOVESAN, 2018, p. 293).

Para tanto, o ACNUR desenvolve e acompanha o cumprimento de instrumentos no que se referem à proteção do refugiado junto a demais atores. Ainda, possui capacidade de celebrar acordos com Estados e organizações e sua atuação na proteção dos refugiados se faz presente tanto no Estado violador dos direitos humanos quanto no Estado acolhedor (JUBILUT, 2007, p. 155). No primeiro caso, busca-se o reestabelecimento dos direitos a fim de evitar novos deslocamentos forçados das pessoas, como também a possibilidade de repatriação segura e adequada daqueles que precisaram migrar, mas desejam regressar. No segundo caso, busca-se dar suporte ao Estado acolhedor e verificando se este cumpre as normas dispostas nas convenções e acordos sobre o tema.

Entende-se que apesar do importante trabalho desenvolvido pelo ACNUR, não há como ignorar que para que haja uma amenização da

injustiça global no que se refere aos refugiados, a participação da comunidade internacional, incluindo o acolhimento do grupo pelos Estados, é indispensável.

O Estatuto do ACNUR deixa explícito que o órgão atua sob a autoridade da Assembleia Geral da ONU (artigo 1, do Estatuto) e seu Alto Comissário também é eleito por ela. Sendo assim, não há como dissociar o fato do trabalho da ONU e, conseqüentemente, seus órgãos, ser desenvolvido pelos Estados e seus interesses. Isso quer dizer que a atuação do Alto Comissariado, ainda que declaradamente “apolítica”, é estruturada e conduzida pelos Estados-membros, cujos interesses, via de regra, são políticos.

No mais, há que se considerar que o ACNUR não possui competência – e nem é esse seu objetivo – de entrar forçadamente em um país e realizar o trabalho sem que haja consentimento do governo local, até mesmo por ferir a soberania do país. Resta ao Alto Comissariado a cooperação (e compreensão) internacional, inclusive no que diz respeito à arrecadação de seu orçamento para poder desenvolver suas atividades.

Portanto, é notório que a atuação do ACNUR não é satisfatória no que diz respeito à realidade mundial da migração. Entretanto, diante de sua finalidade inicial e das limitações de sua atuação devido à situações alheias a sua própria responsabilidade, o órgão tem feito o possível para realizar um trabalho primoroso.

No atual contexto, o trabalho do ACNUR, mais do que nunca, mostra-se imprescindível. Conforme dados apresentados pelo Alto Comissariado no relatório *Venezuela situation: Response in the Americas*, aproximadamente 5,4 milhões de pessoas que deixaram o país. Desses, 4,6 estão na América Latina e Caribe, sendo que 2,6 possuem autorização de permanência ou resistência nos países caribenho e latinos (UNHCR, 2021c, p. 1).

Diante dessa realidade migratória, a atuação do ACNUR torna-se fundamental para garantir assistência e proteção dos direitos da personalidade dos refugiados. Porém, Alto Comissariado não tem tido êxito em conduzir sozinho essa tarefa, seja por limitações orçamentárias, institucionais ou interferências políticas. O que se observa é que a efetividade do trabalho de suporte aos refugiados realizado pelo Alto Comissariado, depende da cooperação dos Estados e entidades disposta a acolher os migrantes no país receptor. Ao compreender a atual crise da Venezuela, é necessário que os diversos atores políticos e sociais atuem junto ao país, em defesa dos direitos humanos e saúde global, evitando abusos e violação de direitos fundamentais, como o direito à informação e preservação da imagem.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluiu-se que o ACNUR tem como objetivo realizar um trabalho apolítico e humanitário e desenvolver suas atividades direcionadas à proteção das pessoas refugiadas em conjunto com governos e demais organizações privadas, seja em soluções permanentes de repatriação voluntárias ou acolhimento em novas comunidades nacionais. Porém, verifica-se que não é possível desassociar os interesses políticos dos Estados.

Apesar da situação aparentar estar longe de mudar e as violações dos direitos da personalidade seguirem ocorrendo, tanto nos países que precisaram abandonar, quanto nos países que acolhem os migrantes, bem como as limitações orçamentárias, institucionais ou interferências políticas limitarem as atividades do ACNUR, a atuação deste órgão é fundamental para garantir o acolhimento, assistência e efetivação dos direitos humanos e da personalidade diante da atual realidade migratória.

REFERÊNCIAS

ACNUR, Agência da ONU para Refugiados. Resolução 428 (v) da Assembleia Geral das Nações Unidas. **Estatuto do ACNUR**, 1950. Disponível em:
https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BD_Legal/Instrumentos_Internacionais/Estatuto_ACNUR.pdf?file=fileadmin/Documentos/portugues/BD_Legal/Instrumentos_Internacionais/Estatuto_ACNUR. Acesso em: 18 jun. 2021.

JUBILUT, Liliana Lyra. **O Direito internacional dos refugiados e sua aplicação no orçamento jurídico brasileiro**. 2007. São Paulo: Método, 2007.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

UNHCR, United Nations High Commissioner for Refugees. Global Trends Forced Displacement in 2020. 2021a. Disponível em:
<https://www.unhcr.org/60b638e37.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2021.

UNHCR, United Nations High Commissioner for Refugees. Venezuela Situation. Response in the Americas january – april 2021b. Disponível em:
<https://reporting.unhcr.org/sites/default/files/Venezuela%20situation%20response%20April%202021.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2021.

A RELAÇÃO CONSUMERISTA E O ERRO MÉDICO: UMA COMPARAÇÃO DA TEORIA DA *RES IPSA LOQUITUR* ESTADUNIDENSE E SUA APLICAÇÃO NO BRASIL COMO FORMA DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE

*Nathália Balarêz Lopes da Silva*¹; *Daniela Menegoti Gonçalves
Ribeiro*²

¹ Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, campus Maringá – PUCPR, Mestranda no Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Jurídicas na Universidade Cesumar. Advogada. itsnathalia@outlook.com

² Orientadora. Professora do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito do Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR). Coordenadora/Líder dos Grupos de Pesquisa (CNPq): 'Instrumentos de efetividade dos direitos da personalidade' e 'Internacionalização do direito: dilemas constitucionais e internacionais contemporâneos'. Pesquisadora do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI). Doutora em Direito-Relações Econômicas Internacionais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP) com período de pesquisa (doutorado sanduíche) na Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne, França. Mestre em Direito-Relações Internacionais, pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com período de pesquisa no Mestrado em Integrazione Europea da Università Degli Studi Padova, Itália. Bolsista CNPq no mestrado e no doutorado. Especialista em Comercio Internacional y Inversiones, pela Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina. Especialista em Direito e Negócios Internacionais pela Universidade Federal de Santa Catarina (USFC). Advogada com especialidade em Direito Internacional. Linhas de pesquisa: Direito Internacional (Público e Privado), Direitos Humanos, Direitos da Personalidade e Direito Constitucional.

Colaboradora do blog: pretextointernacional.blogspot.com E-mail institucional: daniela.ribeiro@unicesumar.edu.br Publicações disponíveis no site Academia.edu: <https://unicesumar.academia.edu/DanielaMenegotiRibeiro>.

RESUMO

O trabalho se propôs, a partir da utilização do método dedutivo, analisar a aplicabilidade da teoria norte-americana intitulada *res ipsa loquitur* em casos realizados no Brasil, em comparação, com sequencial análise acerca da efetividade dos direitos de personalidade a partir da análise da teoria estrangeira. Para tanto, aportou conceituação teórica referente a conceitos basilares do direito do consumidor para que, sequencialmente, fosse possível diferenciar a responsabilidade civil do médico (em regra, subjetiva) da responsabilidade civil decorrente das relações de consumo médicas. Por fim, o trabalho conceituou a teoria estadunidense e, sequencialmente, analisou jurisprudências nacionais em comparação com o *standart* conceitual trazido por aquela, com fins de averiguar se esta possui aplicabilidade no Brasil e, em sendo aplicável, de que forma e em que termos se dá a aplicação em comento. Ao fim, em tendo aplicabilidade no ordenamento jurídico pátrio, analisou-se de que forma esta se dá e quais critérios são utilizados para tanto, realizando a comparação entre os ordenamentos jurídicos e concluindo pela (não) efetivação dos direitos de personalidade.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Consumidor; Responsabilidade Civil e Consumerista; *Res ipsa loquitur*; Direito Internacional; Direitos de Personalidade.

1 INTRODUÇÃO

O direito consumerista como se entende na contemporaneidade tem sua gênese a partir da evolução tecnológica e econômica que a Revolução

Industrial e a produção em massa decorrente desta gerou na sociedade atual. A Constituição Cidadã de 1988, em seu artigo 5º, inciso XXXII, aporta como direito e dever individual e coletivo a defesa do consumidor, trazendo também este direito como princípio geral da ordem econômica contemporânea. Tal aporte constitucional alçou a defesa consumerista como princípio constitucional, objetivando garantir a todos uma existência digna que se efetiva através de políticas públicas.

Neste sentido, e considerando a valorização da Dignidade da Pessoa Humana que a Segunda Guerra Mundial tornou impositiva, verifica-se que a defesa de tais direitos encontra fundamento justamente nos Direitos da Personalidade, que podem ser conceituados como o conjunto de características do próprio indivíduo, intrínsecos à sua existência e a partir do qual a pessoa pode exercer sua razão de ser, com fim em si próprio.

A partir desta ótica, verificou-se que os Direitos do Consumidor, consagrados legislativamente em nosso ordenamento jurídico pela Lei 8.078/1990, se apresenta como efetivo garantidor de tais direitos decorrentes da Dignidade da Pessoa Humana. Isto porque a lei consumerista se apresenta como protetora dos direitos daqueles mais fracos em uma relação jurídica de forças que, dada a capacidade econômica das partes, é tida como desigual em desfavor do consumidor.

A legislação em comento criou subsistema jurídico autônomo, justamente porque atrelado ao sistema de produção em massa, que impõe valoração maior ao direito coletivo e difuso. Isso se dá, também, em razão de que as relações jurídicas são fixadas, unilateralmente, por uma das partes, qual seja, o fornecedor, vinculando a sua imposição diversos consumidores. Tal feito configura-se, como entende a doutrina contemporânea, como rompimento com o direito privado tradicional, feito que traz força à normativa especial criada em 1990.

Entretanto, a tipificação realizada, por trazer inovação jurídica, suscitou as mais diversas discussões quanto a defesa dos direitos consumeristas. Tanto é que a reparação dos danos por si percebidos ainda é um dilema a ser enfrentado pela sociedade contemporânea, e se apresenta como tema contemporâneo a ser minuciosamente debatido pela academia e pela ciência jurídica como um todo.

Um tema pertinente e muito debatido na atualidade é a violação dos direitos do consumidor e a modalidade de responsabilização civil daquele que o viola. Tem-se por certo que a Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990 estabeleceu modalidade diversificada da prevista no Código Civil brasileiro, adotando postura de proteção àquele que é considerado vulnerável pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A postura legislativa se justifica porque a violação de tais direitos se dá das mais diversas formas. Seja mediante vilipêndio material, moral, estético, existencial, *in re ipsa*, *res ipsa loquitur*, através da perda de uma chance ou por meio do dano reflexo, fato é que o estudo dos tormentos

percebidos pelos consumidores é matéria vasta e que demanda contemporâneo e aprofundado estudo da temática em comento.

Nesse sentido, o corte teórico adotado pelo trabalho parte do estudo da modalidade de responsabilização decorrente da teoria norte-americana, intitulada *res ipsa loquitur*, e sua aplicabilidade em território nacional por parte de Tribunais de Justiça estaduais, bem como pelo Superior Tribunal de Justiça, aportando estudo comparatório entre os ordenamentos jurídicos em análise.

Diferenciou-se, no trabalho em comento, a Responsabilidade Civil geral, a aportada pelo Código de Defesa do Consumidor, com ressalvas feitas pelos mais diversos doutrinadores, tendo por certo que, como bem leciona Oscar Ivan Prux, a Teoria da Culpa nem sempre é a mais adequada para ser aplicada em casos de responsabilidade civil. Salienta o Autor que nas obrigações de resultado, e nas agressões realizadas aos consumidores a partir de práticas mercadológicas, esta se revela inadequada (PRUX, 1998, p. 188).

A partir disso, conceitua-se a teoria do dano *res ipsa loquitur* (ou, em tradução livre, que a coisa fala por si). O conceito permite, em determinados casos em que o juiz, diante da evidência de eventual erro médico, chegue à conclusão de que o profissional possui culpa independentemente de sua comprovação, presumindo-a a partir da concatenação lógica de que, sem a sua atitude, o resultado que leva à responsabilidade não teria ocorrido.

Sequencialmente, analisou-se a jurisprudência nacional e, em comparação com àquela teoria já conceituada, chegou-se às discussões e conclusões a seguir expostas.

2 DISCUSSÕES E RESULTADOS

Inferiu-se, a partir do excerto, que o direito consumerista se configura como sistema autônomo, tornando protegido àquele vulnerável dentro da relação de consumo. Dentro desta relação, verifica-se que a responsabilidade atribuída ao fornecedor, supra conceituado, é tida como objetiva, podendo o consumidor, inclusive, valer-se da inversão do ônus probatório para melhor estruturar seu pleito, quando em sede de reparação por dano sofrido.

Já a conduta médica que cause danos e, portanto, enseja eventual reparação, se excetua à regra em comento, perfazendo aplicação da Responsabilidade Civil mediante comprovação não só do nexo de causalidade e do dano efetivamente percebido, como é o caso da responsabilidade objetiva. Para que este seja responsabilizado, fundamental que se quede demonstrado sua culpa – seja por negligência, imprudência ou imperícia –, configurando assim erro médico.

Entretanto, a partir da análise doutrinária Estadunidense e jurisprudencial Brasileira realizada no trabalho, verificou-se que o Brasil tem aplicado a teoria estrangeira intitulada *res ipsa loquitur* desde antes da

Codificação Civil ordinária vigente, tendo por certo que a jurisprudência mais contemporânea estabelece cinco requisitos para sua incidência, quais sejam: O dano não pode ocorrer sem que haja negligência (em sentido amplo) de terceiro; Outras possíveis causas, além da negligência, devem ser exauridas no transcurso processual; O réu deve ter o domínio exclusivo do fato; A vítima do dano não pode ter influído de qualquer forma que seja para o resultado; e a necessidade da vítima possuir hipersuficiência probatória para que, quando da inversão do ônus probatório, esse dever seja-lhe atribuído ante a ausência de provas à disposição da vítima (BRASIL, 2021).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Assim, possível concluir que a teoria em comento possui aplicabilidade no direito brasileiro, desde que observados os requisitos jurisprudenciais adotados pelo Superior Tribunal de Justiça. Nota-se, também, que a observância dos requisitos estabelecidos pela Egrégia Corte em comento objetiva trazer segurança jurídica àquele que, no exercício da medicina, atém-se ao exercício regular de sua profissão, apresentando tratamento pertinente e competente para o caso sob sua responsabilidade, sendo de caráter fundamental a exclusão de eventual comportamento que escuse a conduta médica da responsabilização objetiva.

Ademais, verifica-se que a adoção da teoria americana pelos tribunais brasileiros, efetivamente, surge para assegurar a igualdade entre os desiguais. Àqueles que, porque hipervulneráveis, padecem de força para a relação social tem, mediante a aplicação da teoria estadunidense, a efetivação de seus direitos personalíssimos garantidos.

Cita-se, no presente, que o acesso à justiça se efetiva mediante a equalização de poderes na relação fática, tornando objetiva a responsabilidade a ser designada. Também, efetiva-se a personalidade mediante a celeridade processual e a inversão das armas processuais disponíveis para as partes, onde, tendo o ônus probatório, o médico deve comprovar a excludente de sua conduta, e garantindo assim a efetiva prestação jurisdicional ao consumidor Hipervulnerável que teve seu direito violado e, assim, deve ser tratado nos termos adotados pela teoria estadunidense, que se verifica pertinente à realidade do feito.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº. 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Código de Defesa do Consumidor**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm>. Acesso em: 30 jun. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Acórdão nº 1188548**. Relator: Maria de Lourdes Abreu. Brasília, DF, 25 de julho de 2019. Acórdão. Brasília, 2019. Disponível em: <https://pesquisajuris.tjdft.jus.br/IndexadorAcordaos-web/sistj>. Acesso em: 30 jun. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **REsp: 1317748 SP** 2012/0068342-0, Relator: Ministro Paulo de Tarso Sanseverino, Data de Publicação: DJ 10/12/2014

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. **Autos n.º 07359728820188070001** - Segredo de Justiça 0735972-88.2018.8.07.0001, Relator: MARIO-ZAM BELMIRO, Data de Julgamento: 28/04/2021, 8ª Turma Cível, Data de Publicação: Publicado no DJE: 03/05/2021.

CANTALI, Fernanda Borguetti. **Direitos da Personalidade, disponibilidade relativa, autonomia privada e dignidade humana**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da Personalidade**. Campinas: Romana jurídica. 2004.

GOMES, Julio Cezar Meirelles; FRANÇA, Genival Veloso. **Erro Médico: Um Enfoque Sobre Sua Origem e Consequências**. Montes Claros (MG): Unimontes, 1999, p.25

LOPATKA, John E.; KAHN, Jeffrey. **Res Ipsa Loquitur: Reducing Confusion of Creating Bias?**. 108 Ky. L.J. 239, 2020. Disponível em: <https://elibrary.law.psu.edu/fac_works/395/>. Acesso em: 30 jun. 2022

PRUX, Oscar Ivan. **Responsabilidade Civil do Profissional Liberal no Código de Defesa do Consumidor**. Belo Horizonte: Del Rey, 1998, p.188.

SHENOY, A.; SHENOY, G. N.; SHENOY, G. G. Res ipsa loquitur: an insight into the novel Seven “I”s of indicative treatment – a potential defense for the defendant doctor. **Ethics, Medicine and Public Health**. Vol. 21. 2022. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2352552521001286>>. Acesso em: 30 jun. 2022.

FACES DO ASSEDIO MORAL À MULHER NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A GARANTIA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

*Carolina Gandolfo Davanzo Jardim Siqueira¹, Leda Maria Messias
da Silva²*

¹Mestranda em Direito da Personalidade pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar – UNICESUMAR; graduada em Direito pela Universidade Estadual de Maringá – UEM. carol_siqueira@hotmail.com

²Orientadora. Pós-doutora pela Universidade de Lisboa-Portugal; Doutora e Mestre pela PUC-SP; Prof.^a do Doutorado, Mestrado e Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar – UNICESUMAR; pesquisadora do CNPQ e do Instituto Cesumar de Ciências, Tecnologia e Inovação; bolsista produtividade em pesquisa ICETI. lemead@uol.com.br

RESUMO

Pesquisar a relação entre o mercado de trabalho brasileiro e os aspectos do assédio moral sofrido pelas mulheres para averiguar se seus direitos da personalidade estão sendo concretizados. Mesmo com os avanços sociais e jurídicos a mulher, por vezes, é discriminada e coisificada, vista com preconceito. Constantemente mulheres tem seus direitos violados dentro do ambiente laboral, realizando dupla jornada, recebendo um salário inferior aos mesmos cargos e funções ocupados pelo gênero masculino, sofrendo discriminação e assédio moral. O assédio moral pode causar sofrimentos de ordem física, psíquica e social, e, por conseguinte desrespeita os direitos da personalidade. Esse grupo mostra-se mais vulnerável à prática dessa violência, tendo em vista a discriminação negativa no âmbito laboral em razão de gênero, resquícios do pensamento patriarcal que prevaleceu na sociedade. Como metodologia, empregou-se a técnica de pesquisa bibliográfica, com o apoio de livros, revistas e artigos.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral; Mulher; Gênero; Ambiente de trabalho; Direitos da personalidade.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema central os aspectos do assédio moral dentro do ambiente de trabalho que ocorre contra a mulher, provocando reflexos na sociedade que dificultam e impedem a mulher de exercer plenamente seus direitos da personalidade.

Nesse tocante, tem-se como justificativa a condição vulnerável da mulher, que mesmo conquistando espaço no mercado de trabalho, uma vez que se encontra vívida na cultura brasileira questões discriminatórias em relação ao gênero feminino. Mesmo com os avanços sociais e jurídicos a mulher, ocasionalmente, é discriminada e coisificada, vista com preconceito e frequentemente restrita ao espaço doméstico, devendo dar atenção às atividades que demandam um pensamento social do fazer feminino.

Quando decide continuar inserida no mercado de trabalho, em busca de concretizar uma carreira profissional, a mulher sofre restrições e

julgamentos pela sociedade e pelos colegas de trabalho. Invariavelmente mulheres tem seus direitos violados dentro do ambiente laboral, realizando dupla jornada, recebendo um salário inferior aos mesmos cargos e funções ocupados pelo gênero masculino, sofrendo discriminação e, principalmente, sendo assediadas moralmente.

A discriminação manifestada por meio do assédio moral pode causar sofrimentos de ordem física, psíquica e social, e, por conseguinte, desrespeita os direitos da personalidade. Vale ressaltar que, nesse contexto, a mulher, de uma forma geral, tem maior vulnerabilidade ao assédio moral, que é presente no meio ambiente laboral. Esse grupo mostra-se mais exposto à prática dessa violência, tendo em vista a discriminação negativa no âmbito laboral em razão de gênero, resquícios do pensamento patriarcal que prevaleceu na sociedade.

2 METODOLOGIA

O método de abordagem foi o hipotético-dedutivo, partindo do estudo do assédio moral, para auferir suas consequências para os direitos da personalidade da mulher no ambiente de trabalho. O método procedimental empregado foi a revisão bibliográfica em livros monográficos e não monográficos, artigos científicos e textos de lei, como também a análise da jurisprudência.

3 DISCUSSÃO

As mudanças trazidas pelo capitalismo, junto com as transformações sociais, permitiram uma maior participação feminina no mercado de trabalho, fazendo com que as mulheres saíssem do ambiente doméstico, colocando-as junto ao homem na produção social. Outros fatores como formação acadêmica qualificada, também ajudaram na participação feminina dentro das empresas.

Entretanto, por mais qualificadas que as mulheres sejam, ainda existe um grande preconceito e segregação às empregadas femininas, recebendo salários menores em relação aos seus colegas homens de mesmo cargo, sofrendo dominação autoritária, assédios, além de barreiras culturais que impedem o avanço em cargos mais altos.

O preconceito e violência contra a mulher decorre principalmente de um condicionamento cultural (senso comum) que define a mulher como um ser frágil e limitado intelectualmente (BRUSCHINI, 2004). Essa violência e discriminação pode ser manifestada através do assédio moral, o qual transforma o ambiente de trabalho, desequilibrado, evidenciando a desigualdade existente na sociedade. Vale ressaltar que existe uma discriminação muito maior quando se fala na mulher negra, que muitas vezes é escravizada até agora.

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (2019, n.p) define como assédio “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou ameaças”, como uma “ação que se manifesta de uma vez só ou repetidamente” e que “tem por objeto provocar, provoca ou é suscetível de provocar danos físico, psicológico, sexual ou econômico”. Nesse sentido Gisele Mendes de Carvalho, Érika Mendes de Carvalho, Leda Maria Messias da Silva e Isadora Vier Machado (2013, p. 13):

O assédio moral consiste geralmente em uma atitude do superior hierárquico com o fim de provocar a despedida do funcionário a ele subordinado (mobbing vertical descendente), mas não é incomum que essa forma de violência psicológica tenha lugar também entre trabalhadores ou funcionários da mesma categoria, geralmente motivados pela competitividade no ambiente laboral (mobbing horizontal), podendo inclusive manifestar-se como uma espécie de “represália” de um grupo de funcionários contra seu superior, com a finalidade de desmoralizá-lo ante os demais e de provar sua incompetência para dirigir os trabalhos (mobbing vertical ascendente)

Da mesma forma colabora a conceituação de Marie-France Hirigoyen (2002 p. 34):

(...) o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Assim, muitos podem ser os motivos do assédio moral, uma delas está pautada no gênero, onde a mulher é alvo constante dessa violência. Segundo pesquisa realizada pela empresa de recursos humanos Mindsight as mulheres sofrem três vezes mais assédio que os homens no ambiente de trabalho (BARRETO, 2021).

De acordo com pesquisa feita pelo Instituto Patrícia Galvão em 2020, 76% das trabalhadoras relatam já terem sido vítimas de violência e assédio no trabalho (INSTITUTO PATRICIA GALVÃO, 2020). E 11 % das vítimas não formalizaram denúncia, uma vez que foram assediadas por seus superiores e 10% por terem visto o mesmo ocorrer com outras vítimas sem sucesso de solução.

Já no levantamento feito pela empresa Mindsight somente 6,6% das mulheres que foram vítimas de assédio moral registraram algum tipo de denúncia. E, segundo a pesquisa o medo de represálias e de demissão são os principais motivos para as vítimas não denunciarem. Outra questão que envolve o baixo índice de denuncia seria a falta de um local seguro dentro das empresas para que os empregados possam registrar esse tipo de ocorrência (BARRETO, 2021).

Uma demanda pertinente está na falta de infraestrutura e de uma política pública no que tange o combate ao assédio moral. Procedimentos de segurança e transparência, canais de denúncias eficazes, rede de apoio especializado, programas educativos são algumas das formas para a prevenção de assédio moral sofrido não só por mulheres dentro do mundo do trabalho (CALCINI; MORAES, 2021).

Todavia, para que sejam exercidos os direitos de personalidade conquistados pelas mulheres é necessária uma infraestrutura que garanta um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável. Destarte, fica claro que as mulheres tiveram muitas conquistas sobre o seu papel na sociedade, no entanto seus direitos são cerceados, não podendo exercer e nem descobrir sua personalidade por inteiro, ficando vedado seu livre desenvolvimento.

4 CONCLUSÕES

A imagem do feminino, construída e repassada aos longos dos anos, baseada na divisão sexual do trabalho, determinou as oportunidades e a forma de inserção dos homens e mulheres no mundo do trabalho. O ingresso das mulheres atravessado pelo aspecto da subvalorização, isso as deixou mais vulneráveis ao assédio moral no ambiente laboral.

Hoje, já há uma presença significativa das mulheres em cargos e papéis cada vez mais variados dentro do mercado de trabalho, mas a discriminação histórica da mulher apenas foi amenizada, uma vez que as condições em que a mulher se insere no mercado ainda são inferiores em relação às dos homens.

O assédio moral se apresenta como uma violência velada e indireta, na qual muitas mulheres, por medo de represálias e perseguições e até mesmo de perderem a sua fonte de sustento e da sua família, permanecem caladas, tornando-se as principais vítimas.

O assédio moral no ambiente de trabalho ofende a mulher como pessoa, lesa seus direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a vida privada, a imagem, o bom nome, entre outros, configurando-se como uma agressão que pode acarretar dor psíquica, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação. Sendo necessário intervir nesse aspecto para reduzir esses impactos com o devido respeito aos seus direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARRETO, E. Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens. **CNN Brasil**, Rio de Janeiro, 09 nov. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/>. Acesso em: 08 nov. 2022.

BRUSCHINI, Cristina. PUPPIN, Andrea B. Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742004000100006>. Acesso aos: 08 nov. 2022.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. Assédio moral contra as mulheres no meio ambiente de trabalho. **Consultor Jurídico** [s.l], 05 ago. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-05/pratica-trabalhista-assedio-moral-mulheres-meio-ambiente-trabalho>. Acesso em: 08 nov. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO). **Convenção 190**. Violência e Assédio. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 08 nov. 2022.

Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho. **Instituto Patrícia Galvão e Instituto Locomotiva**. 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acesso em: 08 nov. 2022.

SILVA, Leda Maria da [et al.], **Assédio moral no ambiente de trabalho**: uma proposta de criminalização. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013.

LEGISLAÇÃO SIMBÓLICA: ASPECTOS DA LEI Nº 14020/2020 NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE PANDEMIA.

Dirceu Pereira Siqueira¹ Deomar Adriano Gmach²

¹ Coordenador e Professor Permanente de Programa de Doutorado e Mestrado em Direito. Pós-Doutor em Direito. Doutor e Mestre em Direito Constitucional. Especialista Lato Sensu em Direito Civil e Processual Civil. Consultor Jurídico. Parecerista. Advogado. Endereço eletrônico: dpsiqueira@uol.com.br

² Mestrando em direitos da Personalidade pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar (UNICESUMAR); Bolsista pelo Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI). Especialista Lato Sensu em Direito Previdenciário. Docente na Pós graduação Lato Sensu em diversas instituições de ensino. Servidor Público no INSS em Maringá-PR. Email: deomar13_@hotmail.com

RESUMO:

A presente pesquisa tem como objeto a Lei nº 14.020/2020 criada durante a pandemia de Covid-19, e buscará avaliar a sua efetividade a luz do conceito de 'legislação simbólica' desenvolvida por Marcelo Neves. É nesse contexto que o problema de pesquisa do presente artigo se manifesta na seguinte indagação: Em que medida a Lei nº 14.020/2020 foi efetiva na proteção dos direitos da personalidade do empregado no momento posterior ao distanciamento social? O presente artigo tem por objetivo geral avaliar, *a posteriori*, uma das leis criadas durante a pandemia do Covid-19, visando entender a sua efetividade nos desdobramentos que vieram após o período pandêmico. Para tanto primeiro será apresentado o panorama que deu ensejo à criação da Lei nº 14.020/2020, posteriormente será apresentado o que se entende por "legislação simbólica", por fim, fazer as devidas ponderações a respeito da lei citada. A pesquisa se justifica pela necessidade de se avaliar as medidas legislativas tomadas durante um período tão crítico da humanidade, visando o seu aprimoramento para um cenário futuro. Para tanto, por meio de pesquisa bibliográfica e legislativa, usando como marco teórico a obra 'constitucionalização simbólica', por meio do método indutivo se buscará analisar a Lei nº 14.020/2020.

PALAVRAS CHAVE: Direitos da personalidade. Pandemia. Legislação simbólica.

1 INTRODUÇÃO

A doença ocasionada pelo vírus transmissor SARS-COV-2 teve início na China, em 2019, e logo se alastrou pelo mundo todo se transformando na primeira grande pandemia do Século XXI. No Brasil, a partir de meados de fevereiro de 2020 o vírus se alastrou e trouxe consigo os diversos desdobramentos que já se mostravam pelo mundo todo, dentre eles a necessidade de distanciamento social. Como ferramenta para conter o vírus, o distanciamento social trouxe consigo diversos desdobramentos para a vida dos trabalhadores. Diversas leis foram criadas no período pandêmico, dentre elas a Lei nº 14.020/2020, que visava proteger o emprego e o empregado durante tal período.

A chamada Lei do Benefício Emergencial (Lei do BEM) instituiu o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda e dispôs de outras medidas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do corona vírus. Ocorre que, já quando de sua publicação, alguns dispositivos se mostravam de difícil implementação prática na sociedade pelos mais diversos motivos.

É Nesse sentido que o presente artigo pretende analisar alguns dispositivos dessa lei, principalmente com o objetivo de analisar a efetividade de seus institutos no tempo, com base na obra 'Constitucionalização simbólica'. Segundo Marcelo Neves (2007, p.05)

a referência simbólica a determinado instituto jurídico caracterizado por um alto grau de ineficácia normativo-jurídica serve tanto ao encobrimento dessa realidade e mesmo à manipulação política para usos contrários à concretização e efetivação das respectivas normas.

Desse modo pretende-se investigar se possíveis institutos da norma foram criados apenas com finalidade simbólica, sem se preocupar com a sua efetividade no tempo, unicamente para atender um clamor social e favorecer um capital político.

A importância da presente pesquisa se manifesta na necessidade de se estudar a fundo todos os fenômenos jurídicos/legislativos ocorridos durante a pandemia visando preparar a sociedade, o poder legislativo e a comunidade acadêmica para eventuais pandemias futuras.

2 DISCUSSÕES E RESULTADOS

Quando se fala em legislação simbólica é preciso compreender que “o processo de legislação simbólica implica na sobreposição do sistema político sobre o jurídico e consequentemente a falta de concretização das normas.” (RIBEIRO, 2019)

Carlos Henrique Bezerra Leite e Gerlis Prata Surlo (2021) asseveram que o

sistema jurídico está intimamente relacionado com o sistema político. Tal simbiose não se resume à formação/criação do texto normativo. Essa relação se desenvolve durante o processo de interpretação e aplicação do texto normativo para a construção da norma de decisão.

Marcelo Neves, por seu turno, diferencia norma aparentemente simbólica de norma simbólica. A norma aparenta ser simbólica quando “o legislador se restringe a formular uma pretensão de produzir normas, sem tomar nenhuma providência no sentido de criar os pressupostos para

eficácia, apesar de estar em condições de criá-los. [...] (NEVES, 2007, p. 31) Já quando “a nova legislação constitui apenas mais uma tentativa de apresentar o Estado como identificado com os valores ou fins por ela formalmente protegidos, sem qualquer novo resultado quanto à concretização normativa [...] (NEVES, 2007, p. 33) se estará diante de uma norma simbólica.

Um dos objetivos da Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020 foi a criação de um benefício emergencial que pudesse permitir que a economia não parasse totalmente e que os empregados pudessem praticar o distanciamento social sem serem contaminados com o novo vírus. Nesse sentido o artigo 5º da Lei estabelece que o benefício emergencial deveria ser pago: I - para propiciar a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, e; II - para propiciar a suspensão temporária do trabalho. Tudo isso para permitir que o cidadão pudesse ficar em casa, parcialmente ou totalmente, se protegendo do vírus, sem que isso resultasse em fome ou em desemprego para o mesmo.

Sem embargos as várias reflexões que precisam ser feitas sobre o Benefício emergencial, o foco dessa abordagem, pelo recorte proposto, é buscar aspectos de legislação simbólica na referida Lei. Nesse sentido, é necessário compreender que, para além dos desdobramentos na seara trabalhista, há também os desdobramentos previdenciários do referido benefício. Sabe-se que, por força do artigo 29 da Emenda Constitucional nº 103/2019, quando o empregado passar a receber menos que um salário mínimo, este passou a ser responsável por complementar o seu recolhimento para ter direito a qualquer proteção previdenciária. Sabe-se também que, no caso de suspensão do contrato de trabalho sem remuneração pela empresa, o empregado não tem proteção previdenciária alguma devendo recolher, ele próprio, a sua contribuição previdenciária para ter proteção.

Aparentemente atento a essas questões, o legislador, no âmbito da Lei do BEM, propôs mecanismos para proteger também histórico previdenciário do cidadão para ter direitos a benefícios futuros. Em apertada síntese a opção do legislador foi atribuir toda a responsabilidade previdenciária ao cidadão¹. A referida Lei determinou que, no caso de redução da jornada de trabalho que resultasse em contribuição previdenciária menor que um salário mínimo, o próprio cidadão deveria complementar os seus recolhimentos. E, no caso de suspensão do contrato de trabalho, o cidadão, já sem sua renda formal, deveria arcar totalmente com a sua contribuição. Para além da situação calamitosa totalmente atípica, o Estado escolheu, na referida lei, mecanismos que, na prática inviabilizam que o cidadão, mesmo que ele quisesse, conseguisse, junto

¹ Tal vontade fica manifesta no artigo 8º, § 2º inciso II da referida lei que determina que ficará o cidadão autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

com a proteção da sua saúde, proteger também o seu histórico previdenciário. A referida lei mostrasse, nesse aspecto, simbólica. Visto que, sem nenhum cuidado técnico e objetivando apenas apresentar uma lei que “solucionasse” o problema do trabalhador naquela ocasião o legislador, movido pelo clamor social e pela possibilidade de ganho político, criou uma lei que inviabilizou a proteção previdenciária do cidadão.

Sobre a afetividade do princípio da dignidade humana, Fernanda Cantali (2009, p. 217) assevera que:

a busca pela efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana impõe que sua atuação se dê de modo bifrontal, em perspectiva protetiva e promocional, ou seja, garantindo o imperativo de assistência por meio da ação estatal ou coletiva, bem como garantindo uma esfera de autodeterminação pessoal.

A prática da construção de legislações simbólicas por parte do Estado, por qualquer motivo que seja, mostrou-se durante a pandemia muito temerária ao livre desenvolvimento e aos direitos da personalidade do indivíduo, visto que a sua não efetividade culminara em uma desproteção previdenciária futura.

CONCLUSÕES

A pandemia do Covid-19 afetou o Brasil com muita intensidade. Logo nos primeiros meses da pandemia no Brasil a preocupação das pessoas era conseguirem permanecer vivas. O Estado, no esforço de propiciar que fosse possível o distanciamento social da classe trabalhadora e a continuidade da atividade econômica criou o benefício emergencial. Ocorre que, a par dessa tentativa, e tendo em vista o momento político que assolava (que ainda assola) o País naquela época, há fortes razões para se crer que a lei em apreço, no afã de atender a um clamor social e sem se preocupar com a sua efetividade no tempo, não pensou em todos os desdobramentos necessários para que a mesma, de fato, pudesse promover a proteção integral do trabalhador.

Um dos aspectos da legislação simbólica é que, para atender o desejo do político em se capitalizar politicamente com aquela lei acaba por não propiciar uma real proteção dos direitos da personalidade, do direito ao livre desenvolvimento do cidadão.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103 de 12 de novembro de 2019.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm Acesso em: 09 nov. de 2022.

BRASIL. **Lei federal nº 14.020, de 6 de julho de 2020.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938> Acesso em: 09 nov. de 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; SURLO, Gerlis Prata. O direito de greve e a legislação simbólica: uma análise sobre a efetividade do exercício do direito de greve a partir da constituição de 1988. **Revista Brasileira de Previdência.** Curitiba-PR, v.12, n.1, p. 01-26, jan./jun., 2021. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/previdencia/article/view/5373> Acesso em: 09 nov. de 2022.

NEVES, Marcelo. **A constitucionalização simbólica.** 2 ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

RIBEIRO, Sirlene Elias. Separação de Poderes e ativismo judicial: legislação simbólica e os direitos fundamentais. In: Congresso Brasileiro de Direito empresarial e cidadania, VIII, 2019, Curitiba, **Anais**, v. 02, n. 29, p. 377-395. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3503> Acesso em: 09 nov. de 2022.

CANTALI, Fernanda Borghetti. **Direitos da personalidade:** disponibilidade relativa, autonomia privada e dignidade humana. Porto Alegre: livraria do advogado, 2009, p. 217.

O TRABALHADOR UBERIZADO: O EXPLORADOR E O EXPLORADO

Cora Kressin Arruda D'Aquino¹, Leda Maria Messias da Silva²

1 Mestranda em Direitos da Personalidade pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar – UNICESUMAR; pós-graduada em Novo Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS; pós-graduada em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estadual de Londrina - UEL; graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR. corakressin@gmail.com

2 Orientadora. Pós-doutora pela Universidade de Lisboa-Portugal, Doutora e Mestre pela PUC-SP; Prof.^a do Doutorado, Mestrado e Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Unicesumar; Profa. da Universidade Estadual de Maringá (UEM); pós-graduada em Psicanálise pela FAAP e Faculdade Cidade Verde; pesquisadora do CNPQ e do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação; bolsista produtividade em pesquisa ICETI. Advogada. E-mail: leda.silva@unicesumar.edu.br

RESUMO

O aprimoramento e desenvolvimento informatizados conduziram ao surgimento do trabalho em plataformas tecnológicas, os quais conectam trabalhadores e usuários-clientes à busca de serviços. Não obstante o controle exercido pelos aplicativos-plataformas, o trabalho uberizado concretiza-se em indivíduos desgastados física e psicologicamente, controlado e cobrado por si próprio e pelo algoritmo a um labor extenuante, veloz e que não lhe permite a desconexão, inserindo-o em uma sociedade do cansaço. Assim, valendo-se do método hipotético-dedutivo, a presente pesquisa tem por objetivo promover uma análise sobre as condições do trabalho uberizado, explorado e, ao mesmo tempo, explorador de si mesmo. Verifica-se possível precarização em tal modelo gerenciador do trabalho, a ser analisada sob o viés do Direito do Trabalho e sua função de salvaguarda dos direitos da personalidade e a dignidade do homem laboral.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização; Direitos da Personalidade; Precarização; Sociedade do Cansaço.

1 INTRODUÇÃO

A indústria 4.0 é marcada pela utilização da internet of things (internet das coisas) e pelo domínio sobre os dados, em que se conectam “coisas físicas e digitais” (BACCARIN, 2018, p. 4), a partir da coleta, processamento e distribuição de informações. No mundo do trabalho, o fenômeno da indústria 4.0 fortaleceu o complexo máquina-tecnologia, bem como conduziu ao surgimento e fortalecimento de empresas aplicativos-plataformas, as quais estão presentes comumente no dia a dia da sociedade mundial e permitem o fornecimento de produtos e serviços a usuários, através do gerenciamento de trabalhadores, denominados “parceiros”, responsáveis pela sua prestação, criando um cenário de “imperialismo de plataforma”. (JIN, 2013, p. 167)

Essa realidade de controle da subjetividade do trabalhador se fez presente e crescente pois está inserido dentro de um contexto de mercado flexibilizado, onde a ameaça de desemprego é a realidade e o horizonte de grande parte dos assalariados (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 229), bem como

em uma sociedade marcada precipuamente pelo incentivo ao consumismo exacerbado.

Tais aplicativos-plataformas utilizam o seu arsenal tecnológico e inteligência artificial para seleção, contratação, avaliação e dispensa de trabalhadores, determinar as demandas, distâncias, serviços e produtos ofertados, remunerações pela sua realização (variáveis de acordo com horários, madrugadas, finais de semana, feriados, dias de chuva), bonificações e aplicação de sanções indiscriminadas e arbitrárias (baseada em avaliações

unilateralmente feitas pelos usuários, sem qualquer mecanismo de confirmação, validação ou possibilidade de defesa).

Não obstante, a despeito da organização e controle da força de trabalho exercidos unilateralmente pelos algoritmos dos aplicativos, tal “sujeito neoliberal”, “sujeito empresarial” ou “neossujeito” (LAVAL; DARDOT; 2016) vê-se controlado por si próprio, partindo de si a necessidade de produtividade, aferição de lucros e maximização de seu tempo. Trata-se de uma nova ética do trabalho no qual o homem “faz a si mesmo”, e que, longe de ser um trabalhador, é visto por si próprio como empresa: autônomo, independente e ativo.

O privilégio do desenvolvimento tecnológico e informatizado conduziria ao excesso de tempo à disposição do indivíduo, visto que pouparia tempo e atividades para satisfação de suas necessidades extra laborais. No entanto, a realidade manifesta-se de forma antagônica: a sensação de insuficiência de tempo se revela mais latente do que nos séculos passados.

O consumismo contribuiu para alimentar a sede pela aquisição e produção de bens e serviços, pois quanto mais consome, mais o indivíduo pretende consumir. Quanto mais dedica seu tempo ao trabalho, maior a necessidade de produzir mais, de auferir maiores remunerações e satisfazer às suas necessidades.

O trabalhador uberizado é protagonista desse cenário precarizado, cansativo, veloz e fadigado, em que o tempo de descanso, a liberdade e a saúde física e mental lhe são raros e escassos. De fato, o descanso e a regeneração humanas são, segundo Jonathan Crary (2016), recursos custosos e desprezados pelo capitalismo contemporâneo.

Para descrever o processo em que ocorre a captação do tempo disponível ao indivíduo, conduzindo ao cansaço e à exaustão física e mental, dá-se o nome de colonização do tempo ou “24/7”, a qual foi potencializada por intermédio das novas tecnologias de controle produtivo e do trabalho pelos algoritmos, conduzindo à “diminuição das capacidades mentais perceptivas em vez de sua expansão e modulação” (CRARY, 2016, p. 43)

Derrubaram-se as barreiras, dentro do contexto do mundo uberizado, entre tempo de vida no trabalho e tempo de vida fora dele (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 38). É tênue a linha que separa o

trabalhador em efetivo exercício, o trabalhador que aguarda a distribuição do serviço e, portanto, dispondo de seu tempo ao aplicativo e o trabalhador que encontra-se em sua residência, refletindo e culpando-se por não estar laborando mais, auferindo de acordo com sua produtividade e empenho.

O resultado de tal contexto: transtornos de bipolaridade, ansiedade, depressão e Síndrome de “Burnout”. Byung-Chul Han alerta à manifestação de uma sociedade do cansaço, em que a maior cobrança reside em si próprio: o trabalhador como explorador e como explorado, agressor e vítima não mais se distinguem e “os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal”. (HAN, 2017, p. 30)

O trabalhador uberizado não possui tempo útil para descanso e reflexão, não se permitindo o “não fazer”, tão essencial à manutenção de sua existência. Segundo o sociólogo Domenico de Masi (2000), o período de trabalho (quando se produzem riquezas) deve conviver harmonicamente com períodos de descanso e lazer (quando se cria bem-estar) e estudo (quando se adquire conhecimento), pois são justamente nesses últimos que reside a atividade criativa.

A multitarefa (multitasking) conduz a trabalhadores em constante estado de atenção e foco. Mesmo quando nada aparentam fazer, muito fazem. Ainda que não executando tarefas que lhes são exigidas, vinculam-se aos aplicativos-plataformas em estado de atenção plena, no aguardo de chamados e disputando entre si para pronta seleção e execução de suas atividades. Não se permitem ao ócio, à desatenção, à monotonia, ao tédio, e ao estado contemplativo. Ao contrário do que se difunde, a multitarefa revela-se nociva ao homem e um retrocesso social.

O homem “gerente de si mesmo” compete consigo mesmo, em busca de sua melhor versão, hiperconectado e sempre disponível. No lugar da pretérita sociedade disciplinar, proibitiva e mandamental, exsurge uma sociedade que Byung Chul Han (2010, p. 24) denomina de “sociedade da negatividade”, produtora de indivíduos depressivos e exaustos. Assim, o trabalhador uberizado esgotado desgasta-se consigo mesmo, totalmente incapacitado de lidar com o outro e com o mundo exterior, exerce autorrelação sobrexaltada pelo narcisismo e pelo próprio ego.

Segundo Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira, o trabalho subsiste em função do homem e não o contrário, razão pela aquele deve proporcionar-lhe dignidade.

A síndrome de burnout, por exemplo, revela-se uma das consequências apresentadas pelo trabalhador na sociedade do desempenho, fruto de uma falsa propagação de autonomia e empreendedorismo pelos aplicativos-plataforma com promessas de “fortuna e felicidade àqueles que se oferecem em sacrifício aos ideais da meritocracia” (BARBOSA, 2022, p. 84).

Não há que se falar, outrossim, em um meio ambiente de trabalho dignificante, sem a presença de elementos que conduzem à saúde e

segurança do trabalhador, ao direito à vida, ao proporcionar-lhe intervalos para repouso e alimentação, bem como ao repouso semanal remunerado. Não há que se falar em dignidade do trabalhador sem proporcionar-lhe jornada razoável, remuneração justa, meios para defender-se, proteção contra a despedida arbitrária, equipamentos de proteção individual, treinamentos, e tantas outras medidas protetivas negadas ao trabalhador uberizado.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Visando atingir referidos objetivos, a presente pesquisa utilizar-se-á da método científico hipotético-dedutivo, com base na revisão de literatura, periódicos científico-jurídicos, estudos, julgados e legislações relacionados à temática abordada.

3 DISCUSSÕES E RESULTADOS ESPERADOS

A plataformização do mercado de trabalho é marcada por violações a direitos da personalidade, ao passo que não confere ao trabalhador a plena liberdade, autonomia e condições mínimas a exercitar sua dignidade, ao passo que prescindem da adequada proteção à sua saúde, segurança, lazer, convívio familiar, dentre outros direitos advindos de um meio ambiente de trabalho digno.

Ademais, conduz à apropriação da subjetividade do homem, reduzido à necessidade inadiável de desempenho e produtividade, que não lhe permite repouso e desconexão, contribui para seu adoecimento e elevação de carga mental, em um cenário de insegurança e cansaço.

Assim sendo, a pesquisa visa promover uma análise sobre as condições do trabalho uberizado, considerando albergar o equivalente a 39,8% da população ocupada (IBGE, 2022), em um meio ambiente laboral precário e com insuficiência de políticas públicas adequadas à sua proteção.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, infere-se que a completa absorção físico-psíquica do trabalhador através de trabalhos intermediados por novas tecnologias obstruí a construção e efetivação de sua dignidade, confundindo-se em um mesmo ser, as condições de explorador e de explorado. Em que pese as metas de desempenho e demais condições impostas unilateralmente pelos aplicativos-plataforma, o próprio homem insere-se em uma dinâmica destrutiva de sua saúde, em um ambiente de trabalho veloz, cansativo e precarizado, com raros e escassos períodos de descanso e regeneração.

Sob a denominação de empreendedores e parceiros, o trabalhador de aplicativos dedica a maior parte de seu tempo à incessante necessidade de produtividade, com vistas à obtenção de maiores lucros, conduzindo à bipolaridade, ansiedade, depressão e outras síndromes.

Ante o cenário exposto, pretende-se refletir acerca de uma “reengenharia institucional”, com vistas a abordar as novas e crescentes modalidade de trabalho humano, em especial o uberizado, criando-se mecanismos jurídicos adequados à suficiente proteção dos seus direitos de personalidade.

REFERÊNCIAS

ANTUNES; FILGUEIRAS, V. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, vol. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

BACCARIN, A. B. **Indústria 4.0: IOT, Big Data e produtos digitais**. Tubarão: Unisul, 2018.

BARBOSA, M. K. **Exaustão**: Como os algoritmos estão tecendo o sofrimento psíquico da hiperconectividade. *Jornal de Psicanálise*, 55(102), 75-87. 2022. Disponível em: <http://www.bivipsi.org/wp-content/uploads/2022-sbbsp-jornaldepsicanalise-v55-n102-6.pdf>.

CRARY, J. **24/7 Capitalismo tardio e os fins do sono**. Trad. Joaquim Toledo Jr. São Paulo: Ubu, 2016.

HAN, B-C. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Gianchini. 2ª ed. ampliada. Petrópolis (RJ): Vozes, 2017. PP. 33-34.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): Contínua – Trimestre Móvel de maio a julho de 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/34735-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-9-1-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-20-9-no-trimestre-encerrado-em-julho>. Acesso em: 29 set. 2022.

LAVAL, C.; DARDOT, P. . **A nova razão do mundo**: Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo, Brasil: Boitempo, 2016.

MASI, D. d. **O Ócio Criativo**. Entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

JIN, D. Y. 2013. **The construction of platform imperialism in the globalization era.** tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society, 11(1), 145–172. <https://doi.org/10.31269/triplec.v11i1.458>.

OBRIGAÇÕES INTERNACIONAIS DOS ESTADOS NO CONTEXTO DAS ATIVIDADES COMERCIAIS À LUZ DAS NORMAS INTERAMERICANAS

*Thayara Garcia Bassegio Aguera¹, Daniela Menegoti Gonçalves
Ribeiro²*

¹ Mestranda no Programa de Mestrado em Ciências Jurídicas, Universidade Cesumar - UNICESUMAR. Bolsista pelo Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições de Ensino Superior (PROSUP/CAPES).thayara_gb@hotmail.com

² Professora do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade Cesumar (UniCesumar). Pesquisadora do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI). Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP) com período de pesquisa (doutorado sanduíche) na Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne, França. daniela.ribeiro@unicesumar.edu.br

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a atribuição da Comissão Interamericana de Direitos Humanos na proteção dos direitos humanos frente a atuação empresarial, bem como sua trajetória posterior na atribuição de obrigações internacionais aos Estados. O indivíduo está cada vez mais exposto às práticas desleais de mercado, sujeito não apenas à violação de seus direitos perante os atores não estatais, como também pela atuação dos Estados na proteção de seus direitos. Utiliza-se de método de abordagem dedutivo, partindo-se da análise da legitimação dos direitos humanos no direito internacional e das obrigações dos Estados, contextualizando o tema como o Relatório de Empresas e Direitos Humanos: padrões interamericanos, pretende-se, ao final deste estudo, elencar critérios objetivos que auxiliem na atribuição de obrigações internacionais Estados no respeito aos direitos humanos, assegurando assim o pleno desenvolvimento e a dignidade da pessoa humana a todo e qualquer indivíduo.

PALAVRAS-CHAVE: Direito internacional; direitos humanos; Corte Interamericana de Direitos Humanos.

1 INTRODUÇÃO

A atribuição de direitos que refletem na própria pessoa humana tendo seus reflexos se desdobrando às mais diversas áreas de atuação do direito é uma realidade cada vez mais respeitada no ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição Federal na garantia dos direitos humanos, fundamentais e da personalidade reforça a atribuição do Estado como fundamental no respeito e garantia de mencionados direitos.

Nesse contexto, é latente a necessidade de empresas nacionais e transnacionais adequarem-se ao tratamento atribuído sobre direitos humanos. As atividades de uma empresa no comércio, sejam em razão de práticas de mercado, práticas desleais, ou em razão da possível falência da empresa, refletem em desrespeito às normas de ordem nacional e internacional.

Em razão da crescente vinculação do tema direitos humanos e empresas, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos elaborou um relatório que sistematiza vários pronunciamentos no âmbito do sistema interamericano em relação ao tema. O objetivo do presente trabalho é fazer uma abordagem a partir do entendimento da CIDH ao esclarecer os deveres estatais e os efeitos que podem ser gerados nas empresas com base na experiência jurídica interamericana.

2 DISCUSSÕES E RESULTADOS

A introdução de empresas estrangeiras nos países surgiu em decorrência da globalização. A economia, que, em alguns setores, era voltada apenas para o consumo interno, passou a almejar a exportação e a importação de produtos para a satisfação da sociedade capitalista. Os problemas existem em função da introdução de empresas estrangeiras em um país com regras e costumes diversos do habitual.

Desde a década de 1990 a globalização corporativa ampliou a atuação das empresas no mercado mundial, nesse necessário as empresas multinacionais deixam a característica de economias nacionais para assim passar a serem consideradas em suas transações internacionais. A partir de então, as empresas multinacionais emergiram de forma robusta, em maiores quantidade e escala, objetivando principalmente atividades econômicas transnacionais, e consequentemente sujeitas a uma única visão global estratégica, operando em tempo real, conectadas e de forma concomitante (RUGGIE, 2014, p. 17).

A globalização encontra a sua maior integração quando abordada sobre a perspectiva econômica, ao passo que uma crise econômico-financeira em uma empresa, facilmente poderá refletir em diversos Estados soberanos, os quais mantêm relações diplomáticas e econômicas com aquele, que, como consequência, refletirá em outras relações, provocando uma cascata de consequências.

Nesse sentido que Flavia Piovesan (2018) aponta perspectivas decorrentes da atuação empresarial direcionada para o alcance da responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos sob a ótica do Direito Internacional dos Direitos Humanos. A existência de limites e as potencialidades da arquitetura protetiva internacional ao enfrentar o desafio de impulsionar o papel das empresas no campo dos direitos humanos. Tais questionamentos ocasionam em uma necessidade de se analisar a responsabilidade do Estado na relação empresas e direitos humanos, considerando o alcance dos direitos e das garantias das vítimas na hipótese de violação perpetrada por empresas.

O recuo como desafio para os direitos humanos deriva, muitas vezes, do enfraquecimento do movimento, da perseguição aos defensores

e do desinvestimento em políticas públicas e direitos humanos. Somado a isso, pode ser verificado com o aumento da xenofobia, acarretando em uma perspectiva de condição histórica dos direitos humanos sob a vigência de uma crise estrutural do capitalismo global (BITTAR, 2022, p. 64).

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH, 2019) elaborou um relatório sobre o tema Direito Humanos e empresas ao qual aponta-se a obrigatoriedade dos Estados na proteção e promoção de direitos a fim de alcançar o resultado que melhor protege os seres humanos e que menos restringe a realização dos seus direitos fundamentais.

Dentre temas importantes o sistema interamericano não só assumiu uma noção formal de igualdade, mas avança para um conceito que considera ser de igualdade material ou estrutural, que se baseia no reconhecimento de que certos grupos da população requerem a exigem a adoção de medidas afirmativas de igualdade. Por este motivo, é necessário a abordagem diferencial, incluindo a perspectiva de gênero, que tem em consideração o possível agravamento e a frequência das violações dos direitos humanos devido a condições de vulnerabilidade ou discriminação histórica de indivíduos e grupos tais como origem étnica, idade, sexo, identidade de gênero ou posição econômica, entre outras condições, no âmbito das atividades e operações comerciais (CIDH, p. 33 - 34).

A semelhança das exigências gerais feitas pelos instrumentos internacionais de direitos humanos, constituem a base para a determinação da responsabilidade internacional de um Estado pelas violações da Convenção e exigir não só obrigações negativas ou obrigações de não o fazer, mas também claras obrigações positivas para assegurar o respeito pelos direitos humanos (CIDH, p. 34).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta forma há necessidade de um aprofundamento no entendimento para introduzir a possibilidade de que estratégias são eficazes para fortalecer a proteção e a promoção dos direitos humanos, assim como prevenir a violação que ocorre pelas empresas.

Empresas envolvidas com projetos, seja de ordem sustentável, social, cultural, estão se destacando na preferência do mercado econômico. Seja realizado de forma genuína ou com a finalidade lucrativa às quais a maioria das empresas que se molda nessa perspectiva de proteção aos direitos humanos, a realidade atual é de que exercer atividade empresarial visando unicamente ao lucro, a qualquer custo, transparece um posicionamento atrasado e insuficiente para a realidade atual do comportamento pessoal dos indivíduos.

Espera-se analisar, ao final da pesquisa critérios objetivos que auxiliem na atribuição de obrigações internacionais Estados no respeito aos direitos humanos, assegurando assim o pleno desenvolvimento e a dignidade da pessoa humana a todo e qualquer indivíduo. Ao passo que a

atuação do Estado em garantia dos Direitos Humanos deve ir além de uma atuação de normas obrigacionais negativas, punindo o agente violador. É necessário a atuação positiva dos Estados por intermédio de normas inclusivas, bem como projetos sociais em que a proteção dos direitos da pessoa se relacionada diretamente com a atuação empresarial nos diversos setores da economia.

REFERÊNCIAS

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Democracia, Justiça e Direitos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

CIDH, Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Relatório sobre Empresas e Direitos Humanos: Padrões Interamericanos**. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf> Acesso em: 05 nov. 2022

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E O PAPEL DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO DIANTE DAS TECNOLOGIAS INFORMACIONAIS

Nadine Girardi Alves¹, Leda Maria Messias da Silva²

1 Mestranda em Direitos da Personalidade pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar – UNICESUMAR; bolsista pelo Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação – ICETI; graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR. E-mail: nadinegirardialves@hotmail.com

2 Orientadora. Pós-doutora pela Universidade de Lisboa-Portugal, Doutora e Mestre pela PUC-SP; Prof.^a do Doutorado, Mestrado e Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Unicesumar; Profa. da Universidade Estadual de Maringá (UEM); pós-graduada em Psicanálise pela FAAP e Faculdade Cidade Verde; pesquisadora do CNPQ e do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação; bolsista produtividade em pesquisa ICETI. Advogada. E-mail: leda.silva@unicesumar.edu.br

RESUMO

O presente resumo expandido trata de uma pesquisa em andamento, a qual aborda os direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho docente, sob o enfoque de aplicabilidade da Lei Geral de Proteção de Dados, tendo em vista o papel fundamental exercido pelos professores universitários para a formação profissional, e consequentemente, para o desenvolvimento da sociedade. Com efeito, o modo de realização do trabalho docente se transformou diante do panorama informacional proporcionado pelo avanço das tecnologias e do intenso tratamento de dados pessoais, assim como ocorreu na relação empregatícia estabelecida entre esses professores, empregados, e as instituições privadas de ensino superior, empregadoras. Diante disso, através do método hipotético-dedutivo, e por meio da revisão bibliográfica e documental, a pesquisa visa analisar a suficiência das disposições trazidas pela Lei Geral de Proteção de Dados, em conjunto com as demais normas do ordenamento jurídico brasileiro, para garantir a efetiva e integral proteção aos direitos da personalidade dos professores em referidas relações. Ainda, o estudo se justifica pela importância de compreender as condições e as modificações contemporâneas do trabalho docente, para que haja o aprimoramento do direito, bem como a busca pela efetividade prática da proteção dos dados pessoais e dos demais direitos da personalidade desses profissionais, a fim de promover um meio ambiente de trabalho digno, em que se amenize a situação de precarização da docência.

PALAVRAS-CHAVE: dados pessoais; direitos da personalidade; docência; emprego; professor universitário.

1 INTRODUÇÃO

A crescente evolução das tecnologias informacionais e comunicacionais provocaram mudanças significativas na forma de realização do trabalho docente, assim como nas demais relações de trabalho que permeiam a sociedade contemporânea, considerada como a sociedade da informação, cuja nomenclatura deriva da importância e da valorização que as informações pessoais passaram a possuir no

desenvolvimento socioeconômico, político e cultural dos organismos sociais.

A contextualização acerca dessas transformações sociais se faz necessária, pois influenciam sobremaneira o meio ambiente de trabalho, e a forma de execução das atividades laborativas, de modo que a pesquisa considera a sociedade da informação e a consequente intensificação do tratamento de dados pessoais sob o enfoque do trabalho docente diante do panorama informacional.

Isso porque, o trabalho desempenhado por professores nas instituições privadas de ensino superior é essencial para o desenvolvimento da sociedade de forma geral, tendo em vista que “todas as outras especialidades e habilidades técnicas só puderam existir quando passaram a contar com professores para ensinar-lhes a profissão a ser desempenhada” (SILVA; PEREIRA, 2013, p. 50). E, também, porque as condições de trabalho dos professores universitários, empregados de instituições privadas de ensino superior, se modificaram e sofreram influências do avanço tecnológico, de modo que as informações pessoais desses docentes passaram a se encontrar cada vez mais expostas e concentradas sob o controle desmedido dos empregadores. Destaca-se que esse fato, somado ao crescimento do ensino à distância, contribuem para o agravamento da precarização enfrentada pela classe profissional.

Diante disso, por meio de um panorama histórico-evolutivo do meio ambiente de trabalho docente, a pesquisa possibilita compreender a importância do papel social do professor universitário, assim como a relação entre o desenvolvimento da personalidade e a formação profissional do docente, bem como a formação de sua autonomia para o exercício laborativo.

Com efeito, os atributos da personalidade das pessoas-docentes compõem seus direitos da personalidade, os quais devem ser integralmente tutelados pelo ordenamento jurídico, já que são indissociáveis das suas atividades profissionais.

Nesse sentido, a estudiosa Lígia Márcia Martins (2007, p. 5) afirma que “não existe ação educativa que não seja permeada pela personalidade do educador”, já que “educar exige um claro posicionamento político e pedagógico, pressupõe a ação intencional do educador a todo momento, implica permanentes tomadas de decisões”. Também o estudioso Antônio Nóvoa (1997) concorda com a “intercondicionabilidade entre a personalidade do professor e o trabalho docente” (MARTINS, 2007, p. 10).

Além da relação com o próprio exercício profissional, a personalidade dos professores, conforme considerada pelos direitos da personalidade, está integralmente em exposição na prática de suas atividades de trabalho, seja sua imagem, sua voz, e muitas vezes, sua vida privada, entre outros atributos pessoais que podem ser afetados negativamente na função do ensino, e em referida relação empregatícia.

Em outras palavras, além da utilização de atributos da personalidade para o desenvolvimento profissional, as informações pessoais dos professores passaram a ser cada vez mais captadas e armazenadas em favor de seus empregadores, tendo em vista o implemento de diversos elementos tecnológicos, com funções diferentes, que são utilizados para controlar a relação empregatícia e prestação dos serviços educacionais, tais como as câmeras e microfones que são utilizados para gravar aulas, os *e-mails* monitorados, ferramentas eletrônicas para controle de ponto, ou até mesmo mecanismos de inteligência artificial, que já são capacitados para desempenhar atividades de correções e elaborações de materiais, os quais funcionam através do tratamento de inúmeros dados e informações advindas dos docentes.

Por último, a pesquisa destaca que a crise sanitária causada pela pandemia de Covid-19 também contribuiu para a ampliação do uso tecnológico e para a intensificação do tratamento de dados pessoais, tendo em vista que impôs medidas abruptas e adaptações em todos os setores sociais, inclusive na educação e no trabalho dos professores, empregando alternativas como o ensino remoto emergencial e o ensino híbrido.

Estudiosas explicam um dos problemas causados pela situação exposta, considerando que “há uma acelerada degradação e precarização do trabalho desses profissionais, sobretudo pela ampliação da carga horária de atividades em frente às telas de computadores ou smartphones (SOUZA; MORAES; NUNES, 2022, p. 12)”.

Embora tenham sido necessárias, este é outro fator que contribui para o agravamento das condições que vinham precarizando a atividade docente, as quais dificultam a formação de um meio ambiente de trabalho digno, em que os direitos da personalidade são assegurados.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

A adoção de metodologia é fundamental para a produção do conhecimento científico, portanto, com a finalidade de obter conclusões à problemática posta, a pesquisa em desenvolvimento é conduzida pelo método de abordagem hipotético-dedutivo, o qual consiste na sujeição de hipóteses viáveis, anteriormente elaboradas, à verificação, para que sejam corroboradas ou refutadas. Além disso, os procedimentos metodológicos utilizados consistem na pesquisa bibliográfica e documental, com base no levantamento e revisão de literaturas científico-jurídicos, além de legislações e julgados, entre outras fontes bibliográficas que possam interessar para o estudo detalhado da temática proposta.

3 DISCUSSÕES E RESULTADOS ESPERADOS

Diante do cenário informacional exposto e do papel desenvolvido pelos docentes, a pesquisa se propôs a analisar as condições do trabalho docente, bem como a suficiência das disposições trazidas pela Lei Geral de Proteção de Dados, em conjunto com as demais normas do ordenamento jurídico brasileiro, para garantir a efetiva e integral proteção aos direitos da personalidade dos professores em referidas relações, considerando o agravamento e as modificações contemporâneas das condições observadas neste meio ambiente de trabalho.

Pretende-se concluir, com a pesquisa da problemática posta, se o professor universitário, empregado das instituições privadas de ensino superior, possui garantia efetiva de proteção aos seus direitos da personalidade e aos seus dados pessoais por meio das normas dispostas no ordenamento jurídico brasileiro, a fim de vislumbrar eventuais lacunas normativas. Além disso, pretende-se incorporar os estudos a respeito do trabalho docente, com o aprimoramento do direito, a fim de promover uma cultura de proteção dos direitos da personalidade e dos dados pessoais, em suma, de proteção aos professores universitários, enquanto pessoas empregadas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, pode-se inferir, através da pesquisa, que as mudanças tecnológicas repentinas causadas pela pandemia, representam um dos fatores que importaram no agravamento das condições de precarização do trabalho docente, além de terem alavancado o avanço de tecnologias nestas relações de emprego, com a facilitação de coleta e do armazenamento de dados pessoais dos professores-empregados, os quais ficam à disposição de seus empregadores, instituições privadas de ensino superior. A princípio, em face da pandemia, foram adotadas a captação de imagens e voz, mas que, mesmo arrefecida a pandemia, continuaram a captação destes dados.

Em outras palavras, é possível afirmar que a docência não é a mesma de décadas atrás, e o professor também não pode ser visto e ter seus direitos tutelados da mesma maneira, de modo que as disposições do ordenamento jurídico devem acompanhar as modificações sociais a fim de servirem de aparato normativo para a construção de uma cultura de proteção dos dados pessoais e dos direitos da personalidade dos docentes empregados.

REFERÊNCIAS

MARTINS, Lígia Márcia. **A formação social da personalidade do professor: um enfoque vigotskiano**. Campinas: Autores Associados, 2007.

NÓVOA, Antônio. **Os professores e a sua formação**. Lisboa: Publicações Dom Quixote / Instituto de inovação educacional. 1997.

SILVA, Leda Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. **Docência (In)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade**. São Paulo, SP: LTr, 2013.

SOUZA, Raquel Aparecida; MORAES, Raquel Almeida de; NUNES, Klívia de Cássia Silva. Trabalho docente, direitos fundamentais e proteção de dados pessoais na sociedade tecnológica. **Research, Society And Development**, [S.l.], v. 11, n. 6, p. 1-14, 23 abr. 2022. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i6.28918>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/28918>. Acesso em: 03 nov. 2022.

OS DIREITOS HUMANOS E AS SUAS DECLARAÇÕES INTERNACIONAIS NA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DOS LONGEVOS

*Stela Cavalcanti da Silva¹, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues
Fermentão²*

¹ Mestranda junto ao Programa de Pós- Graduação em Ciências Jurídicas (PPGCJ) da
Universidade Cesumar, advogada. stela_casi@hotmail.com

² Professora titular no Programa de Mestrado e Doutorado da UNIVERSIDADE CESUMAR -
UNICESUMAR - Centro Universitário de Maringá e da graduação, advogada. cleidefermentao@gmail.com

RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo analisar os direitos humanos em sua evolução e suas respectivas Declarações Internacionais, para a concretização dos direitos da personalidade dos idosos. Assim, tem-se como pergunta norteadora: como a evolução dos Direitos Humanos influenciou a construção dos Direitos Sociais dos Longevos?" e "Quais as Declarações Internacionais que participaram desse fenômeno jurídico?" Para tanto, foi elaborada uma revisão bibliográfica, com base no texto dos tratados, bem como na doutrina e em artigos científicos indexados nas bases de dados SciELO, EBSCO e Web of Science. A partir dos conhecimentos extraídos da literatura, é possível extrair que os Direitos Sociais são imprescindíveis para o pleno funcionamento das instituições, não só no âmbito nacional, mas também no internacional. No entanto, a consolidação destes atributos jurídicos é obstaculizada em virtude das desigualdades que permeiam a civilização. Nesse ínterim, este estudo almejou observar o contexto histórico-jurídico e o desenvolvimento dos Direitos Humanos na esfera internacional, bem como as Declarações que norteiam esses importantes dispositivos de regulamentação e promoção da igualdade entre as Nações.

PALAVRAS-CHAVE: Direito da personalidade; Direitos Sociais; Declaração Universal dos Direitos Humanos; Idosos.

1 INTRODUÇÃO

Os direitos sociais são extremamente complexos e de difícil regulamentação, no entanto, os bens jurídicos tutelados são de mister importância para a manutenção do Estado de Direito. Com a finalidade de regulamentar aspectos intrínsecos à toda humanidade, a Declaração Universal dos Direitos Humanos se destaca como principal instrumento de conscientização e tutela da dignidade destinado às Nações.

Nesse contexto, a pesquisa se voltará aos Direitos Humanos dos idosos na esfera internacional, logo, necessário observar os eventos históricos que ensejaram a elaboração das importantes Declarações Internacionais que apoiam a luta pelos direitos sociais no Brasil e no restante do mundo. Para tanto, o estudo contará com o aporte teórico de juristas como Norberto Bobbio e Fábio Konder Comparato, bem como artigos científicos publicados em periódicos nos últimos cinco anos.

A presente pesquisa se justifica pela importância em se compreender a evolução dos Direitos Sociais na tutela da dignidade e da personalidade dos longevos, pois as disposições previstas nas Declarações Internacionais se aplicam a todos os membros da espécie humana, com foco em suas características individuais. No entanto, a consolidação destas garantias depende da proteção estatal, submetida às condições políticas, jurídicas, sociais e econômicas de cada Nação.

Para Norberto Bobbio (2004, p. 31), na obra *A Era dos Direitos*, “uma coisa é falar dos direitos do homem [...] e justificá-los com argumentos convincentes; outra coisa é garantir-lhes uma proteção efetiva”. Isso ocorre, pois as desigualdades socioeconômicas compelem as camadas mais empobrecidas da população a buscar a mera sobrevivência, ao passo que os sujeitos na posição de dominância podem assegurar a tutela de sua dignidade e, ao mesmo tempo, obstaculizar a obtenção das mesmas prerrogativas para os indivíduos mais carentes.

Em outras palavras, quanto mais direitos sociais determinada nação tem acesso, mais complexa é a satisfação dos mesmos. Norberto Bobbio (2004, p. 43) atenta à complexidade destes atributos jurídicos, “direitos sociais, como se sabe, são mais difíceis de proteger do que os direitos de liberdade”. De maneira similar, a tutela no âmbito internacional é mais delicada e de difícil obtenção do que as prerrogativas de um Estado de Direito. O jurista acrescenta que são infundáveis os exemplos no que se refere às promessas cuja determinada nação é signatária e a “miséria das realizações”.

O fenômeno de surgimento dos Direitos Sociais tem origem tripartite, ensejada pelos aspectos subsequentes: i) o surgimento de novos bens e propriedades estimados como merecedores de tutela jurídica; ii) em virtude da extensão de direitos típicos a “sujeitos diversos do homem” (BOBBIO, 2004, p. 31); e iii) pois o ser humano em si não é mais percebido como um ser abstrato ou genérico, em contrapartida, passa a figurar juridicamente no sentido de suas características individuais concretas, nesse âmbito, o critério etário ganha destaque, pois o longo tempo tem sua dignidade tutelada em dispositivos específicos. Assim, trata-se de uma movimentação da tutela na direção da proteção dos bens e dos *status* do indivíduo (COMPARATO, 2003; BOBBIO, 2004).

2 DISCUSSÕES E RESULTADOS

A Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado foi publicada na Rússia em 17 de janeiro de 1918, e tinha como objetivo eliminar a divisão classista da sociedade russa, bem como a supressão da “exploração do homem pelo homem” (RÚSSIA, 1918).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH (1948) se apoia no reconhecimento de “todos os membros da família humana” como

sujeitos iguais, dignos de direitos e portadores de atributos personalíssimos inalienáveis, com fulcro na liberdade, paz e justiça. Assim, no contexto pós-guerra, a DUDH demonstra indignação pelo desrespeito aos Direitos Humanos evidenciado por todas as atrocidades perpetradas na Segunda Guerra Mundial, isto é, “atos bárbaros que ultrajaram a consciência da humanidade”. A consolidação de uma humanidade universal depende da criação de um mundo em que homens e mulheres serão capazes de desfrutar da liberdade de expressão, credo e dignidade intrínsecos à condição humana. São as previsões do art. 1.º, *in verbis*: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.

A Conferência Internacional de Direitos Humanos de Teerã foi celebrada entre 22 de abril e 13 de maio de 1968, com a finalidade de observar os eventuais progressos no âmbito dos Direitos Humanos desde a publicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e reajustar as diretrizes para os próximos anos no contexto dos avanços tecnológicos. *In verbis*: “É indispensável que a comunidade internacional cumpra sua obrigação solene de fomentar e incentivar o respeito aos direitos humanos e as liberdades fundamentais para todos, sem distinção nenhuma [...]”.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os Direitos Humanos são parte imprescindível da evolução da tutela da pessoa idosa. Dos conhecimentos da literatura, é possível extrair que os Direitos Sociais são imprescindíveis para o pleno funcionamento das instituições, não só no âmbito nacional, mas também no internacional, portanto, as Declarações observadas no presente estudo são parte importante do progresso jurídico.

No entanto, a consolidação destes atributos é obstaculizada em virtude das desigualdades que permeiam a civilização. Nesse ínterim, este estudo almejou observar o contexto histórico-jurídico e o desenvolvimento dos Direitos Humanos na esfera internacional, bem como as Declarações que norteiam esses importantes dispositivos de regulamentação e promoção da igualdade entre as Nações.

REFERÊNCIAS

COMPARATO, Fábio Konder, **A afirmação histórica dos direitos humanos**, 3.ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**, 7.ª ed. Trad. Carlos Nelson Coutinho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

Conferência de Direitos Humanos de Teerã. **Proclamação de Teerã**. Proclamada pela Conferência de Direitos Humanos em Teerã a 13 de Maio de 1968. Disponível em: https://www.mpma.mp.br/arquivos/COCOM/arquivos/centros_de_apoio/cao_direitos_humanos/direitos_humanos/geral/ProcTeera.htm. Acesso em: 9 nov. 2022.

RÚSSIA. Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado, 17 de janeiro de 1918. Disponível em: http://www.nepp-dh.ufrrj.br/anterior_sociedade_nacoes1.html. Acesso em: 9 nov. 2022.

UNICEF. Fundo das Nações Unidas para a Infância. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 9 nov. 2022.