



DIREITO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS

**BRENNO AUGUSTO FREIRE MENEZES
DÉBORA TITO FARIAS**
ORGANIZADORES

ARCO
EDITORES ● ● ●



DIREITO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS

**BRENNO AUGUSTO FREIRE MENEZES
DÉBORA TITO FARIAS
ORGANIZADORES**

ARCO
EDITORES

Conselho Editorial

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva - UNIDAVI
Prof. Dr. Astor João Schönell Júnior - IFFAR
Prof. Dr. Alan Ricardo Costa - UFRR
Prof. Dr. Allan Diêgo Rodrigues Figueiredo - UESPI
Profa. Dra. Andréia Bulaty - UNESPAR
Profa. Dra. Carla da Conceição de Lima - UFVJM
Prof. Dr. Camilo Darsie de Souza - UNISC
Profa. Dra. Clarice Caldeira Leite - UFRGS
Profa. Dra. Cecilia Decarli - UFRGS
Prof. Dr. Carlos Adriano Martins - UNICID
Prof. Dr. Christian Dennys Monteiro de Oliveira - UFCE
Profa. Dra. Dayse Marinho Martins - UFMA
Prof. Dr. Deivid Alex dos Santos - UEL
Prof. Dr. Dioni Paulo Pastorio - UFRGS
Prof. Dr. Douglas Manoel Antonio de Abreu Pestana dos Santos - FASESP
Profa. Dra. Elane da Silva Barbosa - UERN
Profa. Dra. Elen Gomes Pereira - IFBA
Profa. Dra. Francielle Benini Agne Tybusch - UFN
Prof. Dr. Francisco Odécio Sales - IFCE
Prof. Dr. Francisco Ricardo Miranda Pinto - UFCAT
Prof. Dr. Gilvan Charles Cerqueira de Araújo - UCB
Prof. Dr. Ismar Inácio dos Santos Filho - UFAL
Prof. Dr. Leonardo Bigolin Jantsch - UFSM
Profa. Dra. Liziany Müller Medeiros - UFSM
Profa. Dra. Marcela Mary José da Silva - UFRB
Prof. Dr. Mateus Henrique Köhler - UFSM
Prof. Dr. Michel Canuto de Sena - UFMS
Profa. Dra. Mônica Aparecida Bortolotti - UNICENTRO
Prof. Nilton David Vilchez Galarza - UPLA
Prof. Dr. Olavo Barreto de Souza - UEPB
Prof. Dr. Rafael Nogueira Furtado - UFABC
Prof. Dr. Roberto Araújo da Silva Vasques Rabelo - UNISANTOS
Prof. Dr. Rodrigo Toledo - USCS
Prof. Dr. Rodolfo Rodrigues de Souza - UERJ
Prof. Dr. Sidnei Renato Silveira - UFSM
Prof. Dr. Thiago Ribeiro Rafagnin - UFOB
Prof. Dr. Tomás Raúl Gómez Hernández - UCLV

Editor Chefe: Ivanio Folmer

Bibliotecária: Maria Alice Ferreira

Projeto gráfico e Diagramação: Gabriel Eldereti Machado

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Direito do trabalho sob a ótica dos tratados internacionais de direitos humanos [livro eletrônico] / Brenno Augusto Freire Menezes, Débora Tito Farias organizadores. -- 1. ed. -- Santa Maria, RS : Arco Editores, 2025.
PDF

ISBN 978-65-5417-553-1

1. Direito constitucional 2. Direito do trabalho
3. Direitos humanos 4. Tratados internacionais
I. Menezes, Brenno Augusto Freire. II. Farias, Débora Tito.

25-304612.0

CDU-341.24:342

Índices para catálogo sistemático:

1. Tratados internacionais e direito constitucional 341.24:342

Maria Alice Ferreira - Bibliotecária - CRB-8/7964



10.48209/978-65-5417-553-1

Esta obra foi construída de forma coletiva, reunindo diferentes vozes, experiências e perspectivas. As opiniões expressas nos capítulos são de responsabilidade exclusiva de seus respectivos autores e não representam, necessariamente, a posição desta editora.

Esta obra é de acesso aberto. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte e a autoria e respeitando a Licença Creative Commons indicada.



APRESENTAÇÃO

Após os horrores das Primeira e Segunda Guerras Mundiais, passou-se a haver uma maior preocupação internacional com a tutela dos direitos humanos. Nesse cenário, surge a Organização das Nações Unidas – ONU, e a promulgação de diversos documentos internacionais, na forma de tratados internacionais, com o objetivo de obrigar os Estados-nações a garantir, de forma efetiva, os direitos humanos a todos.

Para a tutela do direito humano ao trabalho, surge no cenário internacional a Organização Internacional do Trabalho – OIT, criada em 1919, mas consolidada somente em 1944, por meio da Declaração de Filadélfia. Em seus mais de 100 anos de existência, a OIT já adotou mais de 190 convenções e mais de 200 recomendações. Os referidos tratados internacionais, em sua maior parte ratificados por boa parte dos Estados-nações, contribuíram sobremaneira para a evolução do direito ao trabalho no mundo.

Para comemorar seus 80 anos de existência, em 1999, a OIT lança o conceito de trabalho decente, o qual abrange a observância e o respeito aos princípios fundamentais da OIT, quais sejam: I) erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil; II) promoção da igualdade nas relações de trabalho; III) garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e sadio; e IV) promoção da liberdade sindical. É justamente a análise desses princípios fundamentais e seus efeitos no mundo do trabalho que a corrente obra se propõe a realizar.

A presente obra se destaca por seu caráter inovador e original, reunindo estudos que desafiam as convenções estabelecidas e promovem discussões transformadoras. A obra busca contribuir significativamente para o avanço do conhecimento jurídico, ao propor novas abordagens, métodos e perspectivas que dialogam com os desafios contemporâneos enfrentados por trabalhadores e trabalhadoras em diferentes contextos.

Os capítulos que compõem o livro Direito do Trabalho sob a ótica dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos abordam temas sensíveis e

urgentes, como o reconhecimento do trabalho como direito humano e o papel dos tratados internacionais na proteção social; a discriminação de gênero enfrentada por mulheres jornalistas no Brasil; a desvalorização do trabalho doméstico na jurisprudência dos Tribunais Brasileiros à luz da Convenção 189 da OIT; os impactos da Convenção 190 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro; os limites éticos e jurídicos da atuação de *influencers* mirins; e os desafios normativos e práticos no enfrentamento à escravidão contemporânea. Cada capítulo oferece uma análise crítica e aprofundada, conectando o direito do trabalho às diretrizes internacionais de direitos humanos estabelecidas pela OIT.

A obra também se propõe a lançar luz sobre temas como o trabalho infantil, o escravismo contemporâneo, o meio ambiente de trabalho e a promoção da igualdade nas relações laborais, evidenciando como os tratados internacionais podem ser instrumentos eficazes na construção de um mundo do trabalho mais justo, inclusivo e digno. Ao reunir pesquisas que dialogam com a realidade brasileira e com os compromissos internacionais assumidos pelo país, a obra se torna uma ferramenta essencial para acadêmicos de graduação e pós-graduação *lato sensu e stricto sensu*, profissionais do direito, operadores da justiça e formuladores de políticas públicas.

Mais do que uma coletânea de estudos, este livro é um convite à reflexão e à ação. Convida o leitor a repensar o papel do direito do trabalho na promoção da dignidade humana, a reconhecer os tratados internacionais como instrumentos vivos e transformadores, e a se engajar na construção de práticas jurídicas que estejam alinhadas com os valores da dignidade da pessoa humana.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1.....	9
O DIREITO DO TRABALHO NA CATEGORIA DE DIREITO HUMANO E O PAPEL DOS TRATADOS INTERNACIONAIS PARA A PROTEÇÃO SOCIAL.....	9
Débora Tito Farias; Brenno Augusto Freire Menezes	
doi:	
CAPÍTULO 2.....	20
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO: UM PANORAMA DOS OBSTÁCULOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES JORNALISTAS NO BRASIL.....	20
Letícia Fortes Molina Morelli; Luiza Fortes Molina Morelli	
doi:	
CAPÍTULO 3.....	34
TRABALHO DOMÉSTICO E A CONVENÇÃO 189 DA OIT: A DESVALORIZAÇÃO DAS TRABALHADORAS DO CUIDADO À LUZ DA SUBAPLICAÇÃO NO TRT 6.....	34
Júlia Coelho Medeiros de Carvalho	
doi:	
CAPÍTULO 4.....	49
A CONVENÇÃO 190 DA OIT E A SUA INFLUÊNCIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	49
Débora Tito Farias	
doi:	
CAPÍTULO 5.....	63
INFLUENCERS MIRINS: LIMITES ENTRE O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE DE EXPRESSÃO E A VIOLAÇÃO DOS DEMAIS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES.....	63
Brenno Augusto Freire Menezes; Letícia Fortes Molina Morelli; Luiza Fortes Molina Morelli	
doi:	

CAPÍTULO 6.....79

**AS NORMAS INTERNACIONAIS E NACIONAIS ACERCA DA
ESCRAVIZAÇÃO NO BRASIL E OS DESAFIOS PARA O SEU
EFICAZ ENFRENTAMENTO.....79**

Débora Tito Farias

doi:

SOBRE OS ORGANIZADORES.....92

SOBRE AS AUTORAS E OS AUTORES.....93

CAPÍTULO 1

O DIREITO DO TRABALHO NA CATEGORIA DE DIREITO HUMANO E O PAPEL DOS TRATADOS INTERNACIONAIS PARA A PROTEÇÃO SOCIAL

Débora Tito Farias

Brenno Augusto Freire Menezes

Doi: 10.48209/978-65-5417-553-0

INTRODUÇÃO

Ao longo da história, o Direito do Trabalho se ergueu como uma das mais poderosas expressões da luta humana por dignidade, justiça social e equilíbrio nas relações produtivas. Nascido do seio das transformações profundas da Revolução Industrial, quando a força de trabalho era explorada até os limites da exaustão física e moral, este ramo jurídico consolidou-se como escudo protetor dos mais vulneráveis no mundo do trabalho. Contudo, a sua evolução não pode ser dissociada da compreensão de que, para além de um conjunto de normas técnicas, o Direito do Trabalho integra, em sua essência, o rol dos direitos humanos fundamentais que traduzem valores universais e inalienáveis, sustentando as bases de uma convivência social justa.

Nesse contexto, o papel dos tratados e convenções internacionais, notadamente os emanados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assume relevância ímpar. Ao estabelecer padrões mínimos de proteção, que dialogam com as particularidades de cada nação, esses instrumentos não apenas fortalecem o ordenamento jurídico interno, mas também projetam a tutela laboral para além das fronteiras nacionais. Trata-se de uma teia normativa que, ao mesmo tempo que reconhece a soberania dos Estados, impõe-lhes o compromisso de alinhar suas práticas às exigências civilizatórias globais, garantindo que o progresso econômico não seja alcançado à custa da dignidade humana.

A inserção do Direito do Trabalho na categoria de direito humano implica reconhecer que sua missão ultrapassa a mera regulação das relações contratuais. Ela exige uma postura ativa dos Estados, do Poder Judiciário e das instituições sociais, no sentido de assegurar que o trabalho seja um instrumento de realização pessoal, equidade e justiça distributiva, e não de opressão ou marginalização. Essa concepção se fortalece diante dos desafios contemporâneos: a globalização econômica, a precarização das relações laborais, a economia de plataformas e o avanço tecnológico acelerado, todos impondo novas formas de subordinação e exigindo respostas jurídicas inovadoras.

Refletir sobre o Direito do Trabalho como direito humano e sobre o papel dos tratados internacionais na sua efetividade é mais do que um exercício acadêmico. É um imperativo ético e político. É reconhecer que, em um mundo interdependente, a proteção social dos trabalhadores só pode ser plenamente garantida por meio de um diálogo constante entre o direito interno e o direito internacional, numa harmonia normativa que privilegie sempre o princípio da dignidade da pessoa humana. É nessa confluência — entre a tradição protetiva do direito laboral e o horizonte expansivo dos instrumentos internacionais — que se constrói um verdadeiro Estado Social de Direito, capaz de responder às demandas do presente sem abdicar das conquistas históricas do passado.

Nesse capítulo, portanto, lançaremos reflexões críticas acerca dos princípios que devem nortear a seara laboral em conexão indissociável com o controle de convencionalidade embasado nas normativas internacionais, prenunciando as análises que serão individualizados nos capítulos subsequentes, visando dar a tônica do compilado de temáticas que serão tratadas ao longo do livro.

ANÁLISE CRÍTICA DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E A INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DA NORMATIVA INTERNACIONAL PARA GARANTIA DE DIREITOS

Se é certo que o Direito do Trabalho nasceu da superexploração a partir principalmente da Revolução Industrial e demais fatos históricos do século XIX, que trouxeram a necessidade civilizatória de minimizar as assimetrias que estavam dizimando trabalhadores e trabalhadoras, calcando-se no Princí-

pio da Proteção, que numa síntese apertada representa a concessão de uma superioridade jurídica à parte inferior economicamente, certo é, também, que os métodos de exploração foram se modificando e se sofisticando, o que denota a imprescindibilidade de modificação e ampliação, igualmente, dos cânones protetivos.

O professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, na sua obra *Teoria Geral do Direito do Trabalho, Explicações Científicas do Método Dialético-Discursivo e da Crítica Filosófica da Modernidade* (2022), traz aos *juslaboralistas* a compilação da sua jornada inquietante, reformulando uma série de preceitos do Direito do Trabalho, enunciando como um dos seus princípios o “direito do trabalho na categoria de direito humano” (Andrade, 2022, p. 293), ilumina-nos: “Os chamados direitos humanos não são estáticos; mas dinâmicos; não pertenceram a uma única corrente filosófica, mas a muitas; foram enaltecidos num determinado momento histórico, e rejeitados em noutros.” (Andrade, 2022, p. 293).

Conceder superioridade jurídica àquele que aparecia, no plano das relações individuais de trabalho, como a parte economicamente fraca, embora não sirva para eliminar um modelo de sociedade dividido em classes, serviu para desencadear a formação de caracteres de irrenunciabilidade, inderrogabilidade, indisponibilidade e ordem pública que sempre permearam o nascimento, a vida e a morte dos contratos individuais de trabalho. Tema que volta à pauta contemporânea, em face do recrudescimento da onda ultraliberal e compromete a própria Autonomia do Direito do Trabalho. (Andrade, 2022, p. 294)

O autor segue asseverando o caráter constitucional do Direito de Trabalho, que enaltece a necessidade de uma nova ordem que proteja ainda mais o trabalhador ante às metamorfoses do mundo contemporâneo:

Se as diversas concepções de direitos fundamentais acompanharam as etapas históricas, entender, hoje, o Direito do Trabalho na categoria de um direito humano fundamental implica, em primeiro lugar, que esteja ele conectado com o direito à vida enquanto pressuposto de um desenvolvimento produtivo com equidade. Este pressuposto somente poderá ser alcançado, na medida em que seja possível ampliar os cânones protetivos, tal como proponho, ao elaborar o Princípio da Proteção Social. (Andrade, 2022, p. 297)

O citado professor enuncia, pois, o Princípio da Proteção Social em substituição ao Princípio da Proteção, ampliando o cânone protetivo para um trabalho subordinado ainda mais protegido, irradiando tal princípio também para uma maior acuidade com outros caríssimos ao Direito do Trabalho, como os da Primazia da Realidade, da Vedação do Retrocesso Social, da Progressividade dos Direitos Sociais. Leciona o autor:

Portanto, trabalho assalariado e o trabalho alienado são faces da mesma moeda. Neste campo da ciência jurídica, correspondem ao trabalho subordinado, que absorveu uma parcela da subordinação da força de trabalho ao capital por meio do contrato de emprego. Ele não deveria ter sido jamais o centro exclusivo da teorização dessa ramo do direito, muito menos o seu exclusivo objeto, mas foi o máximo que a luta coletiva pode alcançar para impor esse disciplinamento. (Andrade, 2022, p. 291)

Deveria, e deve, o Direito do Trabalho proteger todo e qualquer *trabalho*:

Hoje esta exclusividade encontra-se refutada, através das evidências empíricas e analíticas aqui referenciadas, o que não significa seja o mesmo desprotegido. Ao contrário, deve, por ser subordinado, ainda mais protegido. Lamentável que a teoria jurídico-trabalhista clássica continue reproduzindo os mesmos argumentos, há mais de um século. (Andrade, 2022, p. 291)

Pamplona e Santos (2020), numa narrativa mais tradicional, trazem o contexto da Constituição Federal Brasileira de 1988, que erigiu uma gama de direitos trabalhistas à categoria de direitos fundamentais, já nos primeiros artigos da Carta Magna, principalmente nos seu art. 7º, de forma não exaustiva, formando um sistema que “reconhece a centralidade do labor humano e sua essencialidade na afirmação democrática.” (Pamplona e Santos, 2020, p. 42)

O tratamento constitucional especial conferido ao direito do trabalho também pode ser vislumbrado na enumeração de diversos direitos fundamentais do art. 7º ao art. 11, bem como na concretização dos princípios da progressividade e da vedação ao retrocesso social, a partir da expressão “além de outros que visem à melhoria de sua condição social, prevista no art. 7º, *caput*. Dessa forma, incorporando o princípio da progressividade dos direitos humanos, presente em diversos diplomas normativos internacionais, a CF reconheceu expressamente a possibilidade de expansão e melhoria dos direitos juslaborais. (Pamplona e Santos, 2020, p. 42 e 43)

Os autores citados se coadunam com a visão de Andrade, de iniludível viés de proteção que marca o próprio nascimento do Direito do Trabalho, merecedor inclusive de ampliação desse cânone protetivo, que “diante da assimetria ou do desequilíbrio das relações de labor, a função de proteção impõe aos órgãos estatais a obrigação de zelar pela proteção dos direitos fundamentais do ser humano trabalhador.” (Pamplona e Santos, 2020, p. 45).

Nesse sentido, Andrade, na sua crítica para ampliação do cânone protetivo, é cirúrgico:

É preciso reconhecer ainda que as relações individuais sofreram extraordinárias mutações, como o aparecimento de complexas e variadas possibilidades de contratações atípicas não previstas na era da industrialização e não contempladas pela versão predominante, marcadamente reducionista. Uma complexificação que implica empreender uma concepção analítica sofisticada, no sentido de entender os cânones da subordinação contemporânea, em dois sentidos: a empreendida pela teoria organizacional contemporânea e seu controle sobre a subjetividade, a criatividade, a alma dos trabalhadores. (Andrade, 2022, p. 171)

E trazer a normativa internacional da OIT para a proteção dos direitos humanos na seara trabalhista convola-se em ferramenta essencial, como trataremos a partir da temática tratada neste livro. Aliá-la aos Princípios da Proteção Social e do Direito do Trabalho como Direito Humano transmuda-se em sistema potencialmente eficiente para a salvaguarda da proteção laboral.

As lições do Professor e Juiz do Trabalho José Adelmy da Silva Acioli (2018) são valiosas nesse sentido, trazendo em sua tese de doutoramento uma série de reflexões importantes: os princípios têm normatividade própria, não são apenas “muletas” para lacunas, exigem ponderação e podem prevalecer sobre regras em casos concretos; o sistema jurídico é aberto e teleológico, reconfigurandose historicamente com base em valores e finalidades (justiça material); a liberdade só é real quando concretizada socialmente, sobretudo na práxis do trabalho, pois o formalismo abstraído encobre desigualdades; a Constituição e os Tratados de Direitos Humanos impõem leitura material protetiva e controle de convencionalidade nas decisões trabalhistas.

Nesse sentido, o autor traz-nos o que intitula de “hierarquia trapezoidal” que conjuga supremacia constitucional com a força substancial dos princípios

e com os Tratados Internacionais de Direitos Humanos, exigindo interpretação *pro homine* e controle de convencionalidade das decisões trabalhistas, alçando o Direito do Trabalho à condição de “direito humano internacional fundamental” (Acioli, 2018, p. 62). Merece tal trecho transcrição extremamente elucidativa:

Como resposta à globalização da economia que introduziu um modo flexível de produção bastante danoso às garantias trabalhistas, impõe-se se reajustar o foco da proteção jurídica, alçando o Direito do Trabalho à condição de direito humano internacional fundamental. Isto significa recarregar seus cânones para além da territorialidade estatal que represa a eficácia das garantias trabalhistas no plano espacial. Sob esse enfoque, a prevalência da força expansiva da dignidade humana deve ser concebida como parâmetro ou status civilizatório mínimo nas relações jurídicas entabuladas na ordem mundial para introduzir um Estado Social Internacionalista de Direito. Se o Direito do Trabalho Clássico introduziu uma ordem jurídica social interna, essa mudança paradigmática impõe a modificação da estrutura hierárquica do ordenamento jurídico interno de cada país: da estrutura piramidal de Kelsen passa-se a uma estrutura hierárquica trapezoidal em cujos ângulos superiores do trapézio situam-se, de um lado, a Constituição Federal e, de outro, os Tratados Internacionais de Direitos Humanos. Nessa perspectiva, a apuração da norma mais favorável deve ser aferida em uma escala muito maior a partir de um jogo hermenêutico dialogal entre o Direito Interno e Internacional do Trabalho para extrair desse cotejo o padrão mais protetivo ao trabalhador existente nesses sistemas. Por sua vez, a intensificação da produção normativa internacional reserva um novo papel ao sindicalismo operário, cuja atuação também deve se internacionalizar. (Acioli, 2028, p. 62)

Ou seja, precisamos para garantir a proteção das trabalhadoras e trabalhadores do Brasil munirmo-nos das Convenções e Tratados Internacionais interpretados com base nos princípios citados, para demonstrar a subsunção desse arcabouço potente que impedirá o alijamento das camadas mais hipossuficientes, ainda que estejamos diante de normativas internas que suscitem o contrário, a exemplo de inúmeros artigos da famigerada reforma trabalhista, que devem ser rechaçados, dentre outras conjunturas que culminariam em exclusão social.

PANORAMA DA CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DA OIT NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

A Organização internacional do Trabalho surge no início do século XX, após o encerramento da Primeira Guerra Mundial, a partir da assinatura do Tratado de Versalhes em 1919, tornando-se uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1946, a partir da promulgação da Declaração de Filadélfia.

Salienta-se que a Organização Internacional é uma agência especializada da ONU de composição tripartite, composta por representantes dos governos dos Estados-membros, das organizações representativas dos empregadores e das organizações representativas dos trabalhadores.

Desde o começo de sua existência, a qual contou com o Brasil como um dos países fundadores, a OIT já produziu 191 convenções, sendo a última adotada em 12 de junho de 2023, durante a 111ª Conferência, realizada em Genebra, na Suíça.

A atuação da OIT é especialmente relevante em contextos de desigualdade, informalidade e exploração laboral. Por meio da definição de convenções e recomendações, a organização estabelece parâmetros que orientam políticas públicas e práticas empresariais em diversos países. Além disso, a OIT cumpre um importante papel no monitoramento do cumprimento dessas normas e oferece assistência técnica para que os países possam implementá-las de forma eficaz.

Outro aspecto importante da OIT é sua capacidade de adaptação aos desafios contemporâneos do mundo do trabalho. Em tempos de transformação promovida pela era digital, mudanças climáticas e crises sanitárias, como a pandemia de COVID-19, a Organização Internacional do Trabalho tem se mostrado ativa na formulação de estratégias que protejam os trabalhadores e garantam condições dignas de trabalho.

Em comemoração aos 80 anos de sua existência, em 1999, a OIT formaliza mundialmente o conceito de trabalho decente, definindo-o como aquele que oferece oportunidades de emprego produtivo e de qualidade, exercido em

condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade e que atende aos quatro objetivos estratégicos da agenda da Organização, quais sejam: I) Definir e promover normas, princípios e direitos fundamentais no trabalho; II) Criar maiores oportunidades de emprego e renda decentes para mulheres e homens; III) Melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos; IV) Fortalecer o tripartismo e o diálogo social (OIT, 1999).

Além do mais, para a concretização do trabalho decente, deverá o Estado-membro observar ainda os cinco princípios e direitos fundamentais constantes da Declaração de 1998 da OIT, quais sejam: a) Liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; b) A eliminação do trabalho escravo contemporâneo; c) A abolição efetiva do trabalho infantil; d) A eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação; e) Um ambiente de trabalho seguro e saudável, este último, adotado a partir da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em 10 de junho de 2022 (OIT, 2022).

Ou seja, embora não sejam signatários, os Estados-membros possuem o dever de observância obrigatória às Convenções Fundamentais, quais sejam: a n. 29 (Trabalho Forçado ou Obrigatório), 105 (Abolição do Trabalho Forçado), 87 (Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical), 98 (Direito de Organização e Negociação Coletiva), 138 (Idade Mínima), 182 (Piores Formas de Trabalho Infantil), 100 (Igualdade de Remuneração), 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão), 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores), 187 (Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho) e 190 (Violência e Assédio da Organização Internacional do Trabalho), consideradas normas core obligations.

Vale salientar que o Brasil, até 2025, já ratificou oito das dez Convenções Fundamentais da OIT, restando pendentes ainda as ratificações das Convenções 87 e 187. Além das Convenções Fundamentais da OIT, resta pendente também a ratificação da Convenção n. 190, a qual trata do combate aos assédios moral e sexual nas relações de trabalho.

A Convenção n. 87, que trata da liberdade sindical, sem dúvidas é o tratado internacional laboral que encontra maior dificuldade de ratificação, uma

vez que no Brasil prevalece a unicidade sindical, consoante previsto na Carta Magna de 1988 e seus traços autocráticos.

Já a Convenção n.190 sobre Violência e Assédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apesar de ainda não ter sido ratificada pelo Brasil, já espalhou a sua hermenêutica em normativos internos, investigações dos órgãos competentes e decisões judiciais pelo país, ansiando toda exegese nacional pela formalização da sua ratificação.

No mais, cumpre pontuar que as convenções da Bureal Internacional do Trabalho apresentaram e vêm apresentando importantes reflexos na realidade laboral brasileira. A título de exemplo, citam-se as Convenções 138 e 182, que tratam a respeito da idade mínima para o trabalho e piores formas de trabalho infantil, respectivamente. O Estado brasileiro ratificou ambos os tratados em 1999. No início dos anos 2000, cerca de 4 milhões de crianças e adolescentes encontravam-se em condição de trabalho infantil. Pouco mais de duas décadas depois, esse número despencou para menos da metade (1,88 milhão) (Brasil, 2023). Sim, há muito o que ser feito até a erradicação dessa problemática, mas também é inegável a evolução.

Em suma, a OIT é uma instituição indispensável para a construção de sociedades mais justas e inclusivas. Ao promover o trabalho decente, ela contribui não apenas para o bem-estar dos trabalhadores, mas também para a estabilidade econômica e social dos países. Seu compromisso com os direitos laborais e com o diálogo entre os diferentes atores do mundo do trabalho a torna uma referência ética e técnica na busca por um futuro mais equitativo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A centralidade do labor humano não é um mero reconhecimento retórico, mas uma diretriz que impõe ao Estado e à Sociedade o dever de proteger trabalhadores e trabalhadoras com eficiência e eficácia dentro do ordenamento jurídico.

Nesse cenário, os tratados e convenções internacionais, particularmente os emanados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assumem

papel estruturante. Como foi assinalado, a conjugação do sistema jurídico laboral e a força normativa dos tratados de direitos humanos exige interpretação protetiva e controle de convencionalidade nos conflitos trabalhistas, alçando o Direito do Trabalho à condição de “direito humano internacional fundamental”.

Sob esse prisma, a norma mais favorável deve ser buscada em um diálogo hermenêutico entre o direito interno e o internacional, garantindo que nenhuma fronteira territorial se converta em barreira à dignidade laboral.

Assim, refletir sobre o Direito do Trabalho como direito humano, com foco na Proteção Social, e sobre a função dos tratados internacionais na sua efetivação não é apenas tarefa acadêmica; é compromisso ético, político e jurídico com a manutenção e expansão das conquistas sociais.

É, sobretudo, reconhecer que a proteção laboral, para ser efetiva, precisa ultrapassar os limites formais do Estado-nação, encontrando respaldo em um sistema normativo internacional que, aliado à tradição protetiva nacional, assegure que o trabalho — em qualquer de suas formas — seja instrumento de emancipação e não de subjugação, capaz de enfrentar as metamorfoses do mundo contemporâneo sem ceder ao desmonte das garantias históricas.

REFERÊNCIAS

ACIOLI, José Adelmy da Silva. **Fundamentos teórico-dogmáticos do princípio da proteção social: a busca de sua efetivação a partir da Economia Social e Solidária, de uma Renda Universal Garantida e das Teorias dos Movimentos Sociais**. Tese de Doutorado, UFPE, 2018. Disponível em <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/31647>

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Teoria Geral do Direito do Trabalho. Explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade**. 1. Ed. São Paulo: Tirant Brasil, 2022.

BRASIL. Criança Livre Trabalho Infantil. **Estatísticas**. Disponível em: <https://livredetrabalhoinfantil.org.br/trabalho-infantil/estatisticas/>. Acesso em: 01 ago. 2025.

BRASIL. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **De 2019 para 2022, trabalho infantil aumentou no país.** Disponível em: <https://agencia-denoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantilaumentou-no-pais>. Acesso em: 01 ago. 2025.

OIT. **110ª Conferência Internacional do Trabalho.** Disponível em: <https://www.ilo.org/international-labour-conference/110th-session-international-labour-conference>. Acesso em: 11 ago. 2025.

OIT. **Trabalho decente.** Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/temas/trabalho-decente>. Acesso em: 11 ago. 2025.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo e SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio Moral Organizacional. Presencial e Virtual.** São Paulo: Saraiva Educação. 2020.

CAPÍTULO 2

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO: UM PANORAMA DOS OBSTÁCULOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES JORNALISTAS NO BRASIL

Letícia Fortes Molina Morelli

Luiza Fortes Molina Morelli

Doi: 10.48209/978-65-5417-553-2

INTRODUÇÃO

No refrão da música “Triste, louca ou má” (2016), a cantora e compositora Juliana Strassacapa da banda “Francisco, el hombre” dá voz a um manifesto de autonomia feminina na sociedade: “Um homem não te define/Sua casa não te define/Sua carne não te define (você é seu próprio lar)”.

No entanto, a atribuição de papéis sociais em decorrência do gênero ainda persiste como motor de aprofundamento das desigualdades, especialmente nas relações trabalhistas. No caso das mulheres jornalistas, por exemplo, são inúmeros os casos públicos que evidenciam a vulnerabilidade das comunicadoras em pleno exercício profissional.

Afinal, como esquecer do ataque machista feito pelo ex-presidente da República Jair Bolsonaro à jornalista Patrícia Campos Mello ao dizer que “ela queria, ela queria um furo. Ela queria dar o furo *[risada geral]* a qualquer preço contra mim”? Embora o ex-presidente tenha sido condenado a indenizar a comunicadora¹, episódios como esse reforçam dados que mostram como as questões de gênero dificultam ou até impedem as jornalistas de progredir profissionalmente e alcançar o topo da carreira.

1 A decisão de primeiro grau foi proferida em 26 de março de 2021 pela juíza Inah de Lemos e Silva Machado, da 19ª Vara do Foro Central Cível de São Paulo. Embora Campos Mello pedisse uma indenização de R\$ 50 mil por danos morais, o valor foi arbitrado em R\$ 20 mil: <https://www.jota.info/coberturas-especiais/liberdade-expressao/jair-bolsonaro-e-condenado-a-indenizar-jornalista-patricia-campos-mello>

Vale ressaltar que o ocorrido com Patrícia Campos Mello não é um fato isolado. No Brasil, 75% das comunicadoras entrevistadas já enfrentaram assédio no local de trabalho (Associação Brasileira de Comunicação Empresarial, 2017)². O mesmo estudo da Aberje também mostra que esse assédio se traduz em práticas veladas de discriminação trabalhista, pois 48% das jornalistas entrevistadas apontam que já foram desconsideradas para uma determinada função ou oportunidade devido à subestimação de suas capacidades. Além disso, 37% delas apontam que são rotineiramente julgadas quando expressam suas opiniões com veemência, apenas pelo fato de serem mulheres.

Nesse sentido, faz-se necessário questionar: de que forma a discriminação de gênero impacta as relações de trabalho no caso das mulheres jornalistas? Partindo da problemática em questão, este artigo de abordagem qualitativa e cunho explicativo tem o objetivo de compreender como e com que frequência a discriminação de gênero se manifesta na rotina profissional dessas comunicadoras, com atenção especial aos casos de assédio moral e sexual e seus respectivos desdobramentos sob a lente jurídica.

Para alcançar esses resultados, serão utilizados procedimentos bibliográficos e documentais, incluindo o levantamento de estudos realizados por entidades representativas da categoria jornalística e a coleta de dados públicos disponíveis em meio eletrônico.

Além da presente introdução, este estudo se desenvolverá em três seções. Na primeira, será apresentada uma abordagem generalista das diversas manifestações de violências e assédios em face das mulheres, em razão do seu gênero, no mundo de trabalho do jornalismo.

Partindo dos conceitos apresentados anteriormente, a segunda seção trará dados atualizados colhidos por entidades representativas do setor jornalístico com o intuito de evidenciar como a desigualdade de gênero se manifesta não apenas na teoria, mas também na prática, incluindo tipos de violência que passam pela própria estrutura hierárquica das grandes corporações até insultos advindos de atividades investigativas inerentes ao exercício da profissão.

² Dados do estudo “A Mulher na Comunicação”, realizado pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje) em 2017: https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2019/07/PesqAberje_MulherComunica%C3%A7%C3%A3o_2017.pdf

Na terceira seção, a temática será analisada sob o prisma jurídico, apresentando quais são as garantias jurídicas existentes atualmente para que as jornalistas em questão possam se proteger. Além disso, essa seção entrará em um debate a respeito da efetividade dessas políticas e, ainda, se há espaço para mudanças oportunas no ordenamento pátrio. Por fim, serão apresentadas as considerações finais.

DESENVOLVIMENTO

Assédio e violência no mundo do trabalho das mulheres jornalistas - Dispositivos protetivos internacionais e nacionais existentes, e principais conceituações

Os direitos humanos podem ser definidos como direitos essenciais a todos os seres humanos, garantias universais que protegem os indivíduos e a sociedade contra ações ou omissões do Estado, ou mesmo nas relações entre particulares, que possam vir a atentar contra a dignidade da pessoa humana.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu cinco grandes temas como *core obligations* (direitos que, por sua relevância, devem ser garantidos e observados por todos os membros da Organização, independentemente da ratificação, ou não, de suas respectivas Convenções), dentre eles, o direito à eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão.

As Convenções n. 100 e n. 111 abordam, respectivamente, a igualdade de remuneração e a discriminação em matéria de emprego e profissão. Já a Convenção n. 190, da OIT, embora não seja considerada uma *core obligation*, possui elevada importância no cenário atual, e constitui ferramenta essencial para o combate à discriminação de gênero no ambiente de trabalho, uma vez que aborda conceitos como assédio moral e sexual no mundo do trabalho. A Convenção n. 190, da OIT, define “violência e assédio” no mundo do trabalho como:

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero. (Convenção nº 190 da OIT, 2019, p. 2).

No recorte do mundo do trabalho de mulheres jornalistas, tal violência pode se dar por meio de trocadilhos sexistas (como o exemplificado na introdução deste artigo), preterição para homens no momento da escolha de coberturas jornalísticas de maior destaque, interrupções em suas falas, apropriação de suas ideias, e até mesmo investidas sexuais não consentidas.

Em grandes corporações de comunicação, o assédio moral pode vir a se manifestar de forma organizacional, sem prejuízo de suas manifestações interpessoais. O assédio moral organizacional pode ser definido como um conjunto de práticas ou comportamentos dirigidos de forma indistinta à coletividade de trabalhadores, em razão de uma gestão abusiva.

Nesse sentido, as grandes corporações de comunicação, constituídas e coordenadas, em sua maioria por homens, podem vir a desenvolver uma cultura organizacional de desrespeito ao gênero feminino, através do desestímulo à ascensão em postos de gerência na empresa, destinação de trabalhos de campo que as expõem a intempéries e longos períodos sem acesso a banheiros, além das práticas inconcebíveis de *mansplaining*, *maninterrupting* e *bropriating*.

A Cartilha “O ABC da Violência de Gênero” desenvolvida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) define os termos *mansplaining*, *maninterrupting* e *bropriating* da seguinte forma:

Mansplaining (junção das palavras “man” - homem, e “explaining” - explicando): é o hábito de o homem “explicar” a uma mulher algo óbvio e que não precisava ser explicado, porque ele supõe que ela não é capaz de entender por si mesma ou porque pretende desmerecer essa mulher, minando a confiança dela diante dos demais;

Maninterrupting (junção das palavras “man” - homem, e “interrupting” - interrupção): comportamento machista por meio do qual um ou mais homens interrompem a fala de uma mulher, sem necessidade, não permitindo que ela conclua um raciocínio, uma frase, uma observação;

Bropriating (junção das palavras “brother” - irmão, e “appropriating” - apropriação): o homem reproduz a ideia de uma mulher e leva o crédito no lugar dela. (Ministério Público do Trabalho, 2023, p. 34-36).

Outra forma inconcebível de violência no mundo do trabalho das mulheres jornalistas, e infelizmente comum, é o assédio sexual. No ordenamento jurídico brasileiro, constranger alguém com o intuito de obter vantagem sexual prevalecendo-se da condição de superioridade hierárquica inerente à relação

de trabalho é crime, tipificado no artigo 216-A do Código Penal. Já nas searas cível e trabalhista, o conceito de assédio sexual não se restringe à tipificação apresentada pela seara penal.

Segundo cartilha desenvolvida pela OIT em parceria com o MPT (2017, p.9), o assédio sexual pode ser definido como a conduta de “natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.

No mundo do trabalho, em particular para as jornalistas, o assédio sexual pode se caracterizar por trocadilhos de cunho sexual, toques e investidas sexuais não consentidas, bem como oferecimento de melhores postos de trabalho e/ou matérias jornalísticas de grande visibilidade em troca de favores sexuais.

Nesse sentido, como visto, muitas e variadas (infelizmente) são as formas de violências e assédios a que estão expostas as mulheres jornalistas na realização do seu ofício. Esses entraves, por sua vez, se refletem na prevalência de comunicadores homens em cargos de liderança dentro das redações, conforme será exposto a seguir.

Mulheres jornalistas em pauta: presença crescente, liderança ausente

O jornalismo brasileiro tem um rosto – e essa face é feminina. Porém, apesar de a maioria dos profissionais na redação serem mulheres, elas ainda são minoria em cargos de gestão, costumam ganhar menos e ainda têm maior tendência de evadir a profissão (Lima, 2022, p.22).

As evidências da precarização estrutural nas redações brasileiras, por sua vez, se refletem em algumas manifestações de violência institucional (isto é, vindas das próprias empresas de comunicação), incluindo multifuncionalidade; demissões; vínculos precários; longas jornadas de trabalho; assédio moral e/ou sexual; baixos salários; instabilidade e insegurança na profissão; desestruturação das relações de trabalho; e enfraquecimento da categoria de forma organizada (Nicoletti, 2019 *apud* Lima, 2022, p.22-23).

Além disso, mesmo em um cenário de precarização generalizada do ofício jornalístico - incentivado pela jornada de trabalho excessiva, intensificação do trabalho, vínculo precário, salários baixos e multifuncionalidade, as mulheres ainda estão em maior desvantagem do que os homens. Segundo Pontes (2017 *apud* Lima, 2022, p.24), as jornalistas trabalham o mesmo que os homens, porém ganham menos e têm menos acesso a benefícios.

Vale destacar que, de 2022 para cá, pouca coisa mudou. O cenário apresentado pelo levantamento citado anteriormente (Lima, 2022) se aprofunda quando consultamos dados atualizados da Federação Nacional dos Jornalistas (Fenaj), o qual nos mostra que, no Brasil, a porcentagem de mulheres nos cargos editoriais de alto escalão caiu de 22%, em 2024, para 21% em 2025 (Fenaj, 2025).

Apesar de os números não apontarem uma queda expressiva, é importante salientar que a redução aponta para a dificuldade das mulheres em ascender a cargos de liderança nas redações, mesmo com o aumento de sua presença no cenário jornalístico. Ademais, a realidade brasileira segue a tendência observada ao redor do mundo, como a África do Sul e a Coreia do Sul, onde as mulheres também enfrentam uma queda na representatividade nos cargos de liderança (Fenaj, 2025).

Por conseguinte, a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho não é o único entrave enfrentado pelas mulheres jornalistas; afinal, existem outros papéis atribuídos pela sociedade à figura feminina que acabam sobrecarregando as mulheres física e mentalmente, para além do ambiente de trabalho.

A principal fonte de sobrecarga vem do trabalho de cuidados, o qual inclui dois tipos de tarefas: “as atividades de cuidados diretos, pessoais e relacionais, como dar de comer a um bebê ou cuidar de cônjuge doente, e as atividades de cuidados indiretos, como cozinhar e limpar”, as quais podem ser realizadas de forma remunerada ou não remunerada (Organização Internacional do Trabalho, 2024).

A relação entre gênero e trabalho de cuidados fica cada vez mais evidente quando recorremos aos dados estatísticos. Segundo a Oxfam Brasil (2020),

90% do trabalho de cuidado no Brasil é feito informalmente pelas famílias; e desses 90%, quase 85% é realizado por mulheres.

Por conseguinte, a divisão sexual do trabalho traz consequências nefastas para o bem-estar físico e a saúde mental das mulheres em decorrência da “dupla jornada”, isto é, o acúmulo do trabalho produtivo e remunerado com o trabalho reprodutivo e não remunerado no âmbito doméstico.

É nesse contexto que as mulheres jornalistas se veem desafiadas a gerenciar a multifuncionalidade no trabalho e na vida pessoal, sendo obrigadas a gerenciar prazos apertados, coberturas urgentes e a constante demanda de estar conectadas nas redes sociais e atualizadas com as últimas notícias, enquanto simultaneamente conciliam todas as funções do trabalho de cuidados no ambiente doméstico.

Segundo Bonfante (2019, p.294), a dupla jornada reduz e, muitas vezes, elimina o tempo das mulheres dedicado ao lazer humanístico-existencial e, principalmente, aos seus projetos pessoais e profissionais, dificultando ou impedindo-as de concretizarem seu pleno projeto de vida.

Além dos entraves impostos pela dupla jornada, as mulheres jornalistas ainda enfrentam outro desafio: o assédio e suas diversas manifestações não apenas no ambiente das redações, mas também durante coberturas importantes.

Prova disso se encontra no levantamento mais recente acerca da violência contra mulheres jornalistas. O estudo nos mostra que, entre janeiro e dezembro de 2024, 65 ataques foram registrados; dentre eles, 66.1% contêm discursos estigmatizantes, que buscam difamar e constranger as vítimas. Desses, 41.8% são discursos de autoridades e figuras proeminentes, 53.5% são campanhas sistemáticas de ataques e 4.6% são campanhas de desinformação (Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo, 2025).

Além de serem alvos de discursos estigmatizantes, outros tipos de agressão ocorrem na rotina laboral dessas profissionais: ameaças, intimidação e cyberameaças (18,5% dos casos); agressões físicas (10,8%); assédio e violência sexual (3,1%) e restrições ao acesso à informação (1,5%) (Abraji, 2025).

Em relação ao motivo das agressões, 44.6% dos casos são ataques de gênero. Entre eles, 75.9% são ataques à reputação e à moral, usando a aparência,

a sexualidade ou traços sexistas de personalidade para agredir. O panorama da violência de gênero torna-se ainda mais grave quando investiga-se o perfil de quem está por trás das agressões: em 43.1% dos casos, os agressores são homens (Abraji, 2025).

Dessa forma, os dados nos mostram que as mulheres jornalistas estão submetidas à diversas formas de violência em decorrência do gênero, incluindo a precarização do ofício, agressões dos mais variados tipos, além de assédios moral e sexual. Embora o contexto atual seja lamentável, reconhecer esse cenário é o primeiro passo para incentivar uma mudança de mentalidade e cultura nas organizações, visando trazer mais oportunidades para que as profissionais possam se defender dessas ameaças e, enfim, alcançar espaços de liderança que também são seus por direito.

Instrumentos atualmente existentes para prevenir, reparar e punir a desigualdade de gênero e as violências no mundo de trabalho do jornalismo feminino

Conforme demonstrado nas seções anteriores, muitas são as formas de violências e assédios enfrentadas por mulheres jornalistas no seu cotidiano de trabalho. Embora os dados apresentados sejam alarmantes (e revoltantes), existem medidas que podem ser adotadas para prevenir, reprimir e punir tais abusos.

O ordenamento jurídico, internacional e nacional, vem sendo aperfeiçoado para garantir, cada vez mais, proteção às profissionais mulheres. Como exemplo desse esforço global para alcançar a igualdade de gênero, tem-se a Agenda 2030. O documento desenvolvido pela Organização das Nações Unidas (ONU) elenca 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), dentre eles o ODS 5 (Igualdade de gênero), ODS 8 (Trabalho Decente) e ODS 10 (Redução das desigualdades).

No plano interno, além da atribuição constitucional de zelar pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, conferida ao Ministério Público do Trabalho, o Poder Judiciário deve observar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, cuja aplicação é obrigatória por força da Resolução

CNJ n. 492/2023. O Protocolo tem por objetivo orientar a magistratura na tomada de decisões judiciais, buscando garantir a igualdade e a não discriminação com base no gênero.

Nesse sentido, caso uma jornalista seja vítima de violência ou assédio em suas relações de trabalho, pode denunciar aos órgãos de proteção como o MPT e o Disque 100, além do próprio sindicato profissional de sua categoria. Ademais, eventual pretensão indenizatória dos danos sofridos, ou mesmo a busca pela rescisão indireta de seu contrato de trabalho, podem ser realizadas perante a Justiça Trabalhista.

Não se pode olvidar que, além do arcabouço de proteção jurídica, as empresas e os empregadores têm o dever de garantir e observar os direitos das profissionais jornalistas, ante a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações entre particulares. Embora os Princípios de Ruggie sejam considerados um instrumento de *soft law* (destituído de caráter vinculante), estabelecem padrões internacionais para a proteção e o respeito aos direitos humanos nas empresas, a partir dos pilares de proteção, respeito e reparação.

Ademais, as empresas, em especial as corporações de comunicação, devem adotar processos de *compliance* para garantir o respeito e adesão à políticas de enfrentamento das desigualdades de gênero, garantir a existência e o funcionamento de canais internos de recebimento de denúncias e apuração de responsabilidades, bem como criar e manter meio ambiente de trabalho hígido e saudável, respeitando-se todas as individualidades.

É importante ressaltar que as medidas até aqui apresentadas, embora extremamente importantes para a prevenção e o combate das práticas de assédio e violência, não são taxativas e nem constituem arcabouço completo e acabado, devendo estar sempre em revisão e aperfeiçoamento. Como exemplo, é possível citar o processo de ratificação, pelo Brasil, da Convenção n. 190, da OIT, o qual representa importante avanço na proteção às relações de trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos dados apresentados anteriormente, torna-se evidente que as mulheres jornalistas permanecem sub-representadas em cargos de liderança, a despeito do fato de serem maioria nas redações. Além dos entraves impostos por desigualdades estruturais, como a pressão imposta pela dupla jornada e a sobrecarga do trabalho de cuidados no ambiente doméstico, as mulheres jornalistas enfrentam rotineiramente as mais variadas formas de insultos e assédios em decorrência de uma única questão: o gênero.

Ademais, observa-se que essa situação de vulnerabilidade no exercício da profissão se acentua, dentre outros fatores, pela postura omissa das próprias empresas de comunicação, as quais contribuem para a manutenção desse cenário ao negligenciar ações de conscientização e formação voltadas às mulheres jornalistas.

A falta de treinamentos específicos sobre direitos trabalhistas, equidade de gênero e empoderamento profissional revela uma estrutura organizacional ainda pautada por valores patriarcais. Nesse contexto, as mulheres são constantemente pressionadas a provar sua competência, enfrentando desafios que seus colegas homens raramente vivenciam apenas por conta de seu gênero.

Nesse contexto, a importância de promover a equidade de gênero não é apenas uma questão de justiça, e sim uma questão de humanização das coberturas jornalísticas. Em termos de impacto, a presença feminina nas redações também influencia a forma como as notícias são produzidas e consumidas, pois a diversidade nas lideranças editoriais tende a resultar em uma cobertura mais equilibrada e representativa, que reflita melhor a sociedade como um todo.

Por isso, para que o jornalismo se torne mais inclusivo e justo, é necessário que as organizações de mídia e os jornalistas em geral reconheçam, abordem e debatam as desigualdades de gênero que ainda permeiam a profissão, buscando formular ações práticas dentro das redações para alterar essa hierarquia de gênero inerente, mas muitas vezes invisível, na organização dos cargos de liderança.

CONCLUSÃO

Considerando a persistência da desigualdade de gênero em cargos de liderança nas redações jornalísticas, torna-se urgente a realização de intervenções práticas para alterar essa realidade. Para isso, propõe-se um conjunto articulado de ações que envolvem novos projetos de capacitação profissional, a criação de mecanismos de monitoramento dentro das redações, além de aperfeiçoamentos no campo jurídico.

No âmbito da formação profissional, faz-se necessário implementar treinamentos obrigatórios em todas as redações com foco na conscientização sobre direitos trabalhistas, combate ao assédio moral e sexual, equidade de gênero e empoderamento profissional.

Esses treinamentos podem ser desenvolvidos em parceria com universidades, sindicatos da categoria jornalística e organizações da sociedade civil, garantindo conteúdos atualizados e certificações reconhecidas nacionalmente. Além de promoverem a devida qualificação, esses treinamentos também abrem espaço para a criação de redes de apoio entre mulheres jornalistas, oferecendo espaços seguros para a troca de experiências, denúncias e articulação política.

Não é demais ressaltar que, para além de mera liberalidade dos empregadores, a discussão acerca da prevenção de assédios no ambiente de trabalho é tema integrante e parte obrigatória da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA. A Comissão é de constituição e manutenção obrigatórias para empresas com mais de 20 empregados, a depender do grau de risco de atividade. Considerando-se os grandes conglomerados de comunicação, a constituição da Comissão é obrigatória, e dentre as suas atribuições está a de incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

Ainda no ambiente profissional, outra sugestão é a criação de um marco regulatório voltado à equidade de gênero dentro das empresas de comunicação, exigindo transparência salarial por gênero, relatórios periódicos sobre a composição dos cargos de liderança e metas progressivas de paridade em posições editoriais e executivas.

Nessa seara, a Lei n. 14.611/2023, a qual dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, prevê a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados.

Ainda, prevê que as empresas deverão incrementar a fiscalização contra a discriminação salarial, disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial e promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados, dentre outros.

Além de trazer indicadores claros e precisos para avaliar se há avanços ou retrocessos no tocante à representatividade dentro das redações, essa medida também pode beneficiar as próprias empresas para além da questão da equidade de gênero. Com o apoio do poder público, propõe-se a concessão de incentivos fiscais às empresas de comunicação com o objetivo de estimulá-las a adotar políticas inclusivas, como programas de mentoria para mulheres, comitês de diversidade e critérios equitativos de promoção.

Nesse sentido, cita-se como exemplo a iniciativa do “Selo Emprega + Mulheres”, certificação criada pela Lei n. 14.457/2022 para conferir reconhecimento a empresas que adotam práticas de inclusão feminina. Empresas que qualifiquem mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional e que previnam e combatam o assédio moral e sexual, além de outras formas de violência no ambiente de trabalho, podem receber o Selo (atendidos os demais requisitos).

Dessa forma, a implementação dessas propostas de intervenção representa um passo decisivo para transformar a cultura organizacional das redações, promover a equidade de gênero e fortalecer a diversidade no jornalismo brasileiro. Ao garantir que as mulheres tenham voz ativa e espaço legítimo em cargos de liderança, a construção das narrativas jornalísticas torna-se mais justa, plural, ética e comprometida com a realidade social.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE JORNALISMO INVESTIGATIVO. **Violência de gênero contra jornalistas**. 2025. Disponível em: <https://violenciagenerojornalismo.org.br/>. Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres, dentre outras disposições. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm. Acesso em: 13 ago 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, dentre outras disposições. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 de julho de 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em: 13 ago 2025.

BONFANTE, Bruna. **Direitos Humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. 1ª Ed. Belo Horizonte: Editora RTM, 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 10 ago 2025.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS JORNALISTAS. **Apenas 21% das redações no Brasil são lideradas por mulheres**. 2025. Disponível em: <https://fenaj.org.br/apenas-21-das-redacoes-no-brasil-sao-lideradas-por-mulheres/>. Acesso em: 11 ago. 2025.

HUF, Natália. **Desigualdade, violência e precarização: não é fácil ser uma mulher jornalista**. Observatório da imprensa, mar. 2024. Disponível em: <https://www.observatoriodaimprensa.com.br/objethos/desigualdade-violencia-e-precariozacao-nao-e-facil-ser-uma-mulher-jornalista/>. Acesso em: 11 ago. 2025.

LIMA, Samuel Pantoja (org.), *et. al.* **Perfil do jornalista brasileiro 2021: características sociodemográficas, políticas, de saúde e do trabalho**. Florianópolis: Quorum Comunicações, 2022. Disponível em: <https://perfildojornalista.paginas.ufsc.br/files/2022/06/RelatorioPesquisaPerfilJornalistas2022x2.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR05atualizada2023.pdf>. Acesso em: 13 ago 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, MPT, maio 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 09 ago 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **O ABC da Violência de Gênero**. Brasil: MPT, agosto 2023. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-de-genero/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 09 ago. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Violência e assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, 2025. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/violencia-e-assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas-2025/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 10 ago 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030**. Disponível em:. Acesso em: 09 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190**, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 09 ago. 2025.

_____. **Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno**. Genebra: 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/----europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf. Acesso em: 11 ago. 2025.

OXFAM BRASIL. Relatório “**Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade**”. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/#:~:text=A%20desigualdade%20econ%C3%B4mica%20est%C3%A1%20fora,a%20crise%20global%20da%20desigualdade>. Acesso em: 11 ago. 2025.

CAPÍTULO 3

TRABALHO DOMÉSTICO E A CONVENÇÃO 189 DA OIT: A DESVALORIZAÇÃO DAS TRABALHADORAS DO CUIDADO À LUZ DA SUBAPLICAÇÃO NO TRT 6

Júlia Coelho Medeiros de Carvalho
Doi: 10.48209/978-65-5417-553-3

INTRODUÇÃO

Originalmente, a palavra “economia” (do grego *oikonomia*), se referia ao ato de gerenciar o lar e garantir sua subsistência. Todavia, atualmente, esse termo se distancia do ofício realizado dentro dos lares e remete-se a algo exclusivo do mercado de trabalho exterior. É nesse contexto em que as pessoas – em sua maioria mulheres – que exercem a função primordial de cuidado e sobrevivência dos corpos, têm sua atividade diariamente invisibilizada e reduzida ao mero “papel” feminino na sociedade (Vieira, 2018).

Segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2022, cerca de 92% das mulheres com 14 anos ou mais já estão inseridas na economia do cuidado, enquanto quase 75% do total de postos de trabalho no setor é ocupado por mulheres (IBGE, 2022). Apesar de, quando se fala de mercado, o trabalho do cuidado ser considerado por muitas vezes como “não produtivo”, todo o sistema econômico passa pelo cuidado e sem essa função não seria possível a existência de qualquer atividade remunerada.

Segundo a autora Regina Stela C. Vieira, a desvalorização do trabalho doméstico e de cuidados no Brasil, tal como no resto da América Latina (Valenzuela, Mora, 2009; Guimarães, Hirata, 2020; Rojas Scheffer, 2020), combina o sexismo, o racismo e as diferenças de classe de maneira interseccional (Collins, 2015; Vieira, 2021). Apesar disso, em comparação com outros lugares, o continente latino-americano demonstra maior dependência do apoio das trabalhadoras domésticas para prover os cuidados, com o Brasil entre os países mais

destacados neste aspecto (OIT, 2018a).

Durante anos, a função exercida pelas trabalhadoras domésticas não era sequer reconhecida como uma relação de emprego e, conseqüentemente, excluía essas trabalhadoras do âmbito protetivo do direito do trabalho. Dessa maneira, o vínculo entre a economia do cuidado e o trabalho doméstico mostra sua relevância ao expor, para ambos, um cenário de invisibilização de um papel efetuado majoritariamente por mulheres que é essencial para o funcionamento da sociedade como um todo, mas tem seu mérito historicamente desvalorizado e apagado (Hirata, 2021).

Essa discussão ganha notável relevância na primeira década do século XXI, especialmente com a publicação da Convenção nº 189 (C189), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2011. Por todo o mundo, esse setor foi essencialmente marcado por relações de exploração fundadas em diversas formas de servidão e trabalhos análogos à escravidão. É por esse motivo que a elaboração de um instrumento internacional que funcionou, juntamente com as reivindicações das próprias trabalhadoras, como força coatora para a regulamentação do trabalho doméstico, se mostra tão importante e deve ser constantemente revisitado.

A Convenção nº 189 não foi a primeira tentativa da OIT de regular o trabalho doméstico. Observa-se, desde 1936, na 20ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), o levantamento de diretrizes iniciais para regulamentação dessa atividade. Logo depois, em 1948, uma resolução da 31ª CIT solicitou que o trabalho doméstico fosse inscrito nas pautas de futuras conferências. Todavia, foi necessário esperar até 1965 para que a CIT adotasse uma resolução reconhecendo a necessidade urgente de estabelecer normas mínimas para esse setor, para que enfim, uma proposta fosse realmente abordada.

A participação de diferentes grupos de trabalhadores domésticos foi essencial para os debates que precederam a publicação da Convenção em 2011, observou-se que na América latina e no resto do mundo os sindicatos e organizações militantes feministas tiveram um importante papel de mobilização dentro dos seus territórios. Na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, houve a votação definitiva com a participação de todos os membros das delegações

para decidir pela adoção ou não da Convenção nº 189, seguida da Recomendação nº 201, intituladas “Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos”, que foram aprovadas com grande adesão pelas três partes envolvidas (trabalhadores, empregadores e estados-membro).

Nesse contexto, a C189 é composta por 27 artigos e determina que todo Estado-membro que ratificá-la deverá adotar medidas para eliminar trabalho forçado, infantil, discriminação, abuso, assédio e violência, e assegurar que as trabalhadoras domésticas usufruam de liberdade sindical, liberdade de associação e direito à negociação coletiva. Estabelece, ainda, a adoção de ações para garantir a igualdade de tratamento entre as trabalhadoras domésticas e os trabalhadores em geral de um mesmo país em relação aos períodos de descanso diários e semanais; às férias anuais remuneradas; a um regime de salário-mínimo; às horas normais e às extras de trabalho; e à seguridade social, incluindo a maternidade (OIT, 2011e).

No Brasil, a busca por garantias de direitos sempre esteve na pauta do movimento sindical da categoria, apesar das altas taxas de informalidade, que foram ainda mais agravados durante a pandemia do Covid-19, tendo, em média, somente 24% de trabalhadoras com contrato formal (Dieese, 2021). Ao longo da luta, nem sempre as trabalhadoras domésticas encontraram aderência de suas pautas pelo Estado. Assim, os apoios e os incentivos governamentais para consolidar uma base legislativa ampla nasceram com o reconhecimento do trabalho reprodutivo enquanto um trabalho remunerado, visível, juridicamente regulado e socialmente protegido.

Mecanismos como a ratificação da C189, consideravelmente tardia, e a aprovação no Congresso Nacional da Emenda Constitucional nº 72, intitulada “PEC das domésticas” e posteriormente regulamentada pela Lei Complementar (LC) nº 150/2015, foram um avanço essencial, porém insuficiente para a efetiva diminuição da precariedade e exploração nesse setor. Diante da persistência da informalidade, esse artigo trabalha sob a hipótese que a mudança do paradigma normativo deveria ter impactado com maior relevância na solução dos conflitos trabalhistas, isto é, no aumento de ações trabalhistas, na chegada de novos direitos nas demandas trabalhistas e no desen-

volvimento de uma nova racionalidade no tocante à posição da trabalhadora doméstica.

Partindo de uma análise sobre o processo de incorporação da Convenção 189 da OIT ao ordenamento jurídico brasileiro em 2018, este trabalho investiga a efetividade das normas de proteção às trabalhadoras domésticas, sustentando que a contínua exposição dessas trabalhadoras à informalidade e à precarização laboral atesta a fragilidade da aplicação de tais direitos. Essa hipótese é examinada por meio de um estudo da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6).

O PROTAGONISMO BRASILEIRO NA ELABORAÇÃO DA C189

As primeiras interações do Brasil com o que viria se tornar a C189 ocorreram em 2009, quando o Conselho de Administração da OIT, após incluir o trabalho decente para trabalhadoras domésticas na pauta de debate das Conferências Internacionais do Trabalho, enviou ao países membros um questionário com alguns pontos para opinarem sobre o conteúdo, o âmbito de aplicação e a forma do instrumento internacional a ser adotado.

Dessa maneira, o questionário foi preenchido pelo governo brasileiro, pela Fenatrad, filiada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), e por duas outras centrais sindicais, a União Geral dos Trabalhadores (UGT) e a Força Sindical (FS). Entretanto, sob a justificativa de que inexistia uma organização que representasse os empregados domésticos, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) foi quem respondeu por pela categoria.

Apesar de apagadas da história, mulheres, domésticas, em sua maioria negras, se articulam em busca dos seus direitos desde a época da escravidão, mas é a partir de 1930 que podemos observar os primeiros resquícios de organizações concretas. Nas últimas décadas do século XX, as domésticas já tinham conquistado cargos como a Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT e a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas - FENATRAD, criada em 1936.

Por meio disso, consegue-se observar que, desde o início, as trabalhadoras domésticas tiveram sua voz e vontades apagadas do processo de concretiza-

ção da C189 em solo brasileiro. Enquanto os resultados indicaram que o então governo, a Fenatrad, a UGT e a FS apoiaram a convenção (para estabelecer efetivamente um tratado internacional), a CNI defendeu que esta deveria ser apenas uma recomendação (sugestão).

No período entre 2009 e 2011, o escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil promoveu uma série de eventos preparatórios para a elaboração e concretização da futura convenção sobre o trabalho doméstico. A iniciativa contou com o apoio institucional do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher, da Secretaria de Políticas para as Mulheres e da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Os formatos desses encontros variaram, sendo alguns restritos a líderes sindicais, outros de natureza tripartite, e alguns que fomentaram a articulação estratégica entre organizações de trabalhadoras domésticas em preparação para as conferências da OIT (2011).

O protagonismo internacional do Brasil durante a elaboração da C189, evidenciado por sua designação como relator da convenção e sua influência nos debates preparatórios, estava intrinsecamente ligado ao contexto político-institucional doméstico. A gestão do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) foi marcada por um esforço deliberado para consolidar uma estrutura de diálogo sobre o trabalho doméstico. Isso criou um ambiente favorável para que a categoria, historicamente marginalizada, estabelecesse uma interlocução sem precedentes com o poder público, garantindo a participação direta de suas organizações nas decisões governamentais.

Nesse cenário, o governo, simultaneamente, apoiou fortemente a tramitação no Congresso Nacional da “PEC das Domésticas”, proposta de emenda que buscava igualar os direitos das trabalhadoras domésticas aos dos demais trabalhadores. Defende-se que a adoção da Convenção 189 pela OIT foi fundamental para influenciar a Câmara dos Deputados e o Senado Federal nesse processo, no sentido favorável ao projeto. Tal mudança foi aprovada em 2013 e regulamentada em 2015 pela LC nº 150/2015 já mencionada anteriormente.

Os debates sobre a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 478/2010, conhecida como “PEC das Domésticas”, envolveram múltiplos atores, incluín-

do o governo, representações sindicais como a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e parlamentares, com destaque para a atuação de Benedita da Silva (Godinho, 2019). A redação original da proposta visava revogar o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, com o objetivo de equiparar plenamente os direitos das trabalhadoras domésticas aos dos demais trabalhadores urbanos e rurais.

No entanto, o texto final da EC 72/2013, negociado com o Congresso, não revogou nenhum dispositivo constitucional, mas estendeu às trabalhadoras domésticas 16 novos direitos por meio de inserção de incisos nesse mesmo parágrafo único, alguns com efeito imediato e outros dependentes de regulamentação legal.

Posteriormente, a Lei Complementar nº 150/2015 foi editada para regulamentar a emenda, instituindo um novo marco para o contrato de trabalho doméstico e prevendo a aplicação subsidiária da CLT. Apesar dos avanços, a lei foi alvo de controvérsias ao introduzir mecanismos que relativizaram direitos recém-conquistados, como o banco de horas e o regime 12x36. A crítica mais contundente, contudo, recaiu sobre o critério de frequência para a configuração do vínculo empregatício, que precisa ser superior a dois dias semanais, e formalizou a exclusão de uma parcela significativa de trabalhadoras diaristas.

Apesar das críticas a esses dispositivos legais, observa-se a partir da análise desse processo que a articulação entre atores estatais e movimentos sociais foi fundamental para a conquista da isonomia dos direitos das trabalhadoras domésticas. Dessa maneira, a prática de institucionalizar as pautas sociais e discutir diretamente com as organizações trabalhadoras revela um processo político no qual as fronteiras entre Estado e sociedade civil se tornam menos rígidas e resultam em avanços concretos e positivos para a categoria.

A RATIFICAÇÃO TARDIA DA C189

A ratificação da Convenção nº 189 pelo Estado brasileiro ocorreu em 31 de janeiro de 2018, sete anos após a sua aprovação na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, processo o qual, como demonstrado acima, o Brasil teve notável importância. Mas o que levou a ratificação tardia deste instrumento que

parecia caminhar de mãos dadas com os trabalhadores brasileiros? O mesmo motivo que explica a reforma previdenciária e a reforma trabalhista de 2016 e 2017, respectivamente. O contínuo e violento afastamento do ordenamento brasileiro dos direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos.

Observa-se na atualidade uma crescente onda dos ideais neoliberais, embasados em uma conformação capitalista e patriarcal de mundo unidas em uma dialética de manutenção de poder (Fernandes; Lima, 2018) promovendo um cenário de desregulamentação onde as demandas são supostamente negociadas entre as partes. Tal arranjo, contudo, resulta na imposição das regras pelo polo empregador, que, sendo majoritariamente masculino, perpetua o viés patriarcal nas relações de trabalho.

Logo, as flexibilizações e as desregulamentações aprovadas pela Lei Nº13.467 (Reforma Trabalhista) em 2017 criaram um cenário turvo para as trabalhadoras domésticas que aguardavam a ratificação da convenção da OIT. A aprovação da C189 veio ao mesmo tempo em que o presidente à época, Michel Temer, acatava medidas que acabavam com as proteções trabalhistas até então conquistadas, deixando-as num cenário incerto e imprevisível.

Dessa forma, diante do contexto sociopolítico ao qual estavam inseridas (impeachment da ex-presidenta Dilma Rousseff e crescente onda do neoliberalismo) a ratificação da C189 veio num momento inesperado e o receio das trabalhadoras pairava na possibilidade de, depois de uma longa trajetória de reivindicações, justamente quando a categoria conquistou, na letra da lei, o mesmo conjunto de direitos estabelecido aos demais trabalhadores, ele seria reduzido e flexibilizado. Portanto, depois de um longo processo, a implementação da Convenção nº 189 era incerta para as trabalhadoras que tanto lutaram por ela.

Todo esse cenário ainda deve ser observado juntamente com o rito de aprovação da C189 pelo Congresso Nacional. Durante o processo de tramitação legislativa, dois pontos chamam atenção. O primeiro é que, em diversas situações, foi levantado que essas normas já estavam contempladas na legislação brasileira, devido à “PEC das Domésticas”, e por isso a ratificação simbolizava mais uma resposta internacional do que uma medida nacional em si.

Dessa maneira, as divergências existentes entre as duas normas não foram devidamente consideradas e até hoje carecem de atenção. Além disso, destaca-se que a matéria foi submetida a uma votação única, e não em dois turnos como prevê o art. 5º, parágrafo 3º, da Constituição de 1988, e por esse motivo não tem equivalência a Emenda Constitucional e, portanto, possui status normativo inferior ao da PEC de 2013 e da Lei Complementar de 2015.

Esse processo, repleto de lacunas, foi igualmente somado a uma supressão da participação das trabalhadoras domésticas, que até então ocupavam um papel de protagonismo apoiado pelo Governo Federal. Logo, o processo de ratificação da Convenção 189 (2016-2018) revelou uma drástica alteração na dinâmica de participação social dessas trabalhadoras, se comparado à tramitação da “PEC das Domésticas”. Durante esta nova fase, a participação efetiva das domésticas foi suprimida dos debates legislativos, da cerimônia de promulgação e do ato final de depósito do instrumento na OIT, rompendo um diálogo que vinha sendo construído ao longo dos últimos anos com o Estado.

Finalmente, após décadas de luta e mais de 5 anos da ratificação da C189, no dia 1º de maio de 2024, o atual presidente, Luiz Inácio Lula da Silva, promulgou o Decreto Nº 12.009/2024, que integra à legislação brasileira os textos da Convenção 189 sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos e a Recomendação 201 sobre o Trabalho Doméstico Decente. Esses documentos passaram a vigorar no âmbito jurídico externo para o Brasil em 31 de janeiro de 2019 e, por fim, em maio do ano passado, o país incorporou oficialmente esses compromissos ao seu ordenamento jurídico interno, reiterando o pacto com o respeito aos direitos dos trabalhadores domésticos.

Todos esses fatores exercem influência direta na aplicação – ou ausência de – da C189 nas diversas reclamações trabalhistas de empregadas domésticas que ainda encontram-se marginalizadas e submetidas a condições deteriorantes de trabalho, num contexto onde a sociedade, a economia e a política patriarcal controlam e exploram a mão de obra feminina.

A SUBAPLICAÇÃO DA C189 NO TRT 6

Um dos objetivos do presente artigo é a análise da efetiva aplicação da Convenção 189 da OIT, após contextualizar o turbulento cenário em que ocorreu a sua ratificação, especificamente no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Dessa maneira, a presente pesquisa foi conduzida no buscador oficial de jurisprudências do TRT6, “Falcão”, com foco nas decisões de 1º e 2º grau relacionadas ao tema.

Para o filtro da pesquisa foi usado, inicialmente, o termo “trabalho doméstico”, entre as datas 31/01/2018 (data da ratificação da C189) e 09/09/2025 (data da presente pesquisa), totalizando 687 acórdãos emitidos pelo TRT6. Todavia, ao acrescentar “convenção”, “189” e “OIT” na ferramenta de busca, os resultados foram reduzidos para 45 acórdãos, dentre os quais somente 1 (um) aplicou efetivamente a Convenção 189, que será destrinchado adiante.

Enquanto isso, mantendo os mesmos filtros de período e termos de busca, foram identificadas 78 sentenças emitidas por varas pertencentes ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Porém, destas, somente três realmente aplicaram a C189.

Dessa maneira, dentre os acórdãos analisados, observa-se que, apesar do termo “Convenção 189” aparecer em 45 acórdãos entre as datas 31/01/2018 e 09/09/2025, só foi possível constatar a sua efetiva aplicação como norma fundamentadora da decisão proferida em uma ocasião. O caso em questão foi o Recurso Ordinário Trabalhista 0000597-15.2020.5.06.0021, julgado pela segunda turma do TRT 6, de relatoria do de. Fabio Andre de Farias, em 13/06/2022.

No caso em concreto, a parte reclamada alegava a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para propor uma ação civil pública, sob a justificativa que não haveria dano coletivo comprovado. Todavia, como foi reconhecido pelo relator do caso, os contratos de trabalho firmados entre os réus e as reclamantes violavam expressamente uma série de direitos difusos trabalhistas e, especificamente, direitos coletivos atinentes à categoria dos trabalhadores domésticos, ante a gravidade com que foram praticados e sua repercussão no meio social.

Face a uma situação em que foram constatadas irregularidades como a ausência de formalização de vínculo empregatício, falta de recolhimentos previdenciários devidos, redução de salário sem atender às formalidades legais e jornada extraordinária sem a remuneração respectiva o Desembargador relator, Fabio Andrade de Farias, pontuou a notável percepção da degradação do trabalho e, mais especificamente, da categoria do trabalhador doméstico. Dessa forma, foi concluído que restou perceptível a discriminação estrutural a que os empregados domésticos eram e ainda são submetidos na atualidade.

Seguindo essa lógica, a relatoria caminha por toda a trajetória da mão-de-obra escrava, negra e explorada, que, ainda hoje, impulsiona a marginalização de grupos sociais os quais o direito não alcança e permanecem esquecidos pela máquina estatal.

Durante todo esse tempo, os escravos, depois os seus os descendentes, depois os descendentes de seus descendentes, e assim sucessivamente, até chegar aos dias atuais, nunca experimentaram uma mudança radical de postura da própria sociedade em prol de sua visibilidade como sujeitos de direitos iguais a todas as outras pessoas. Isso porque, além do racismo direto, prevalecem posturas racistas estruturais, que são mais sutis, mas não menos degradantes.

Sendo assim, ficou constatada uma situação de discriminação indireta, que, no caso dos autos, está aliada à discriminação estrutural presente na relação de trabalho doméstico. Nesse sentido, destaca-se:

“A marginalização com que estes são tratados os coloca, como regra, em postos de trabalho ainda vistos com desprestígio social, a exemplo dos empregados domésticos. Nesse sentido, é recente a mudança de paradigma no ordenamento jurídico brasileiro em relação a essa classe de trabalhadores. Historicamente, sempre foram tratados de maneira díspar em relação aos demais, sendo que apenas com a EC nº 72/2013 é que se iniciou essa mudança, culminando com a edição da LC nº 150/2015. Posteriormente, houve a ratificação, pelo Brasil, da Convenção nº 189 da OIT, acerca do trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, bem como da respectiva Recomendação nº 201. Destaco que essa Convenção prevê especificamente para os trabalhadores domésticos a necessidade de eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, o que já era previsto de maneira genérica pela Declaração da OIT sobre os princípios fundamentais do trabalho de 1998.” (Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Segunda Turma). Acórdão: 0000597-15.2020.5.06.0021. Relator(a): FABIO ANDRE DE FARIAS. Data de julgamento: 01/06/2022. Juntado aos autos em 13/06/2022.)

Ao final de sua análise, o relator destaca a negligência histórica que marcou a trajetória das trabalhadoras domésticas. Aponta, para tanto, a perpetuação de dinâmicas laborais discriminatórias, repletas de estruturas repressoras, que caminham juntamente com marcadores sociais de raça e classe. Dessa maneira, a argumentação conclui por ratificar a responsabilidade do Estado de zelar pelas convenções assinadas pelo Estado brasileiro e pela proteção aos direitos coletivos da categoria das trabalhadoras domésticas.

Conclui-se, a partir do acórdão analisado, que a aplicação efetiva da Convenção 189 da OIT, embora rara na jurisprudência do TRT6, encontra no voto do desembargador relator seu mais correto propósito. A decisão não se limita a citar a norma, mas a utiliza *ratio decidendi* para reconhecer a violação de direitos coletivos e difusos de uma categoria historicamente marginalizada.

A grande repercussão social dos pontos levantados pelo magistrado reside precisamente na sua capacidade de conectar a precarização contemporânea do trabalho doméstico à sua inegável herança histórica de escravidão e à discriminação estrutural e racial. Dessa maneira, ao transcender a análise das irregularidades contratuais, a decisão confere dignidade à luta da categoria e expõe as raízes profundas da exploração.

Enquanto isso, apesar do número igualmente baixo de casos concretos de aplicação da C189 no primeiro grau do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, foram observadas três sentenças que elencaram no hall de normas da sua fundamentação jurídica a convenção ratificada em 2018.

Nas decisões observadas, constatou-se a utilização de maneira mais clara, diretamente do instrumento jurídico, como pôde se vê na sentença do ATOrd - 0000803-17.2024.5.06.0012, proferida pelo Juíz HUGO CAVALCANTI MELO FILHO, da 12ª Vara do Trabalho do Recife. Nesse sentido:

“De mais a mais, nos termos do art. 1, c, da Convenção 189 da OIT, ”c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico”. No caso dos autos, a prestação de serviços rotineiros, duas vezes por semana, não configura trabalho ocasional ou esporádico, estando clara a condição de empregada da autora. Portanto, havendo pessoalidade, onerosidade, subordinação e habitualidade que caracterizam um contrato de emprego (arts. 2º e 3º, CLT), reconheço

o vínculo de emprego entre a reclamante e os reclamados pelo período de 5/1/2020 a 4/6/2024.” (Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (80). Sentença. 0000803-17.2024.5.06.0012. Juiz(a): HUGO CAVALCANTI MELO FILHO. Data de julgamento: 07/06/2025. Juntado aos autos em 07/06/2025.)

Constata-se, assim, que a raridade de decisões que efetivamente aplicam a Convenção 189 no âmbito do TRT 6 não pode ser reduzida a mera lacuna técnica, mas expressa a reprodução histórica da invisibilização do trabalho doméstico no sistema de justiça. Dessa maneira, voto do desembargador Fabio André de Farias, ao reconhecer a dimensão estrutural da discriminação que recai sobre as trabalhadoras domésticas, surge como exceção significativa em meio a um padrão de omissão. Essa decisão demonstra o potencial transformador da C189 quando tomada como parâmetro central, mas, ao mesmo tempo, evidencia o contraste com a maioria dos julgados que ignoram sua força normativa.

Nesse sentido, a subaplicação da convenção no TRT 6 não apenas reforça a marginalização jurídica dessa categoria, mas também denuncia a necessidade de uma atuação judicial mais crítica e comprometida com a reparação e efetivação material da igualdade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise empreendida demonstrou que, embora o Brasil tenha avançado formalmente no reconhecimento dos direitos das trabalhadoras domésticas por meio da Emenda Constitucional n.º 72/2013, da Lei Complementar n.º 150/2015 e, posteriormente, com a ratificação da C189 da OIT, a efetividade dessas conquistas ainda se mostra limitada. A pesquisa realizada no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região evidenciou a subaplicação da norma internacional, com raras decisões que a utilizam como fundamento, o que revela o distanciamento entre a previsão normativa e a concretização da proteção jurídica.

Esse quadro reitera a permanência de dinâmicas de desvalorização e invisibilização do trabalho doméstico, marcadas por interseções de gênero, raça e classe que perpetuam desigualdades estruturais. Apesar da relevância simbó-

lica e material da C189, sua aplicação escassa reforça a desarmonia entre o discurso da igualdade e a realidade das relações laborais, em que a informalidade e a precarização ainda predominam.

Ademais, não se pode dissociar a atual desvalorização da economia do cuidado de suas raízes históricas e raciais. O trabalho doméstico no Brasil foi constituído sobre a herança escravocrata, que impôs às mulheres negras, em especial, a função de sustentar a vida cotidiana sem reconhecimento social ou jurídico. Esse legado estruturou práticas discriminatórias que ainda hoje se reproduzem, seja na informalidade persistente, seja na dificuldade de efetiva aplicação das normas protetivas. Assim, a luta pela valorização das trabalhadoras domésticas transcende a dimensão trabalhista, configurando-se também como uma reivindicação de reparação histórica e justiça social.

Diante disso, conclui-se que o desafio atual não reside apenas na existência de um marco normativo, mas na sua efetiva incorporação pelas instâncias judiciais e políticas públicas, de modo a assegurar condições dignas às trabalhadoras do cuidado. Reconhecer a centralidade desse labor é também reconhecer sua dimensão histórica e social, condição indispensável para a construção de um sistema de justiça verdadeiramente inclusivo e comprometido com a igualdade material.

REFERÊNCIAS

ABERS, R.; BÜLOW, M. Von. Movimentos sociais na teoria e na prática: como estudar o ativismo através da fronteira entre Estado e sociedade? **Sociologias**, Porto Alegre, v. 13, n. 28, p. 1-28, 2011. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article>. Acesso em: 22 ago. 2025.

ARAÚJO, Anna Bárbara; MONTICELLI, Thays; ACCIARI, Louisa. Trabalho doméstico e de cuidado. **Tempo Social**, São Paulo, v. 33, n. 1, p. 145-167, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://revistas.usp.br/ts/article/view/169501/170862>. Acesso em: 1 set. 2025.

ÁVILA, Maria Betânia; PRADO, Milena; FERREIRA, Verônica (Orgs.). **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife: SOS Corpo, 2008. Disponível em: <https://www.leniracarvalho.com.br>. Acesso em: 1 set. 2025.

BLACKETT, Adelle. **Making domestic work visible**: the case for specific regulation. Geneva: International Labour Office, 1998. Working paper, n. 2. Disponível em: <https://labordoc.ilo.org>. Acesso em: 24 ago. 2025.

BOÇON, Mariana Schafhauser. 100 anos da OIT: a promoção da igualdade de gênero e os desafios à proteção social do trabalho doméstico. **Revista Inclusões**, Santiago, v. 8, n. esp., p. 488-521, jan./mar. 2021. Disponível em: <https://revistainclusiones.org>. Acesso em: 2 set. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Decreto Legislativo n. 627, de 2017**. Aprova os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da respectiva Recomendação (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 1 set. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 1 set. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 1 set. 2025.

Collins, P. H. (2015). Intersectionality's Definitional Dilemmas. *Annual Review of Sociology*, 41, 1-20.

DELPIERRE, Alizée. Servir et être servi·e: le travail domestique à temps plein chez les grandes fortunes. **Revue Française de Socio-Économie**, Paris, n. 26, p. IV, 2021. DOI: 10.3917/rfse.026.0253d. Disponível em: <https://shs.cairn.info/revue-francaise-de-socio-economie>. Acesso em: 1 set. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Trabalho Doméstico no Brasil**. São Paulo: Dieese, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 1 set. 2025.

GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. (Eds.). El cuidado en América Latina: mirando los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Uruguay. **Fundación Medifé** Edita, 2020. Acesso em: 22 ago. 2025.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena. O gênero do cuidado: desigualdades, significações e identidades. Cotia, SP: Ateliê Editorial, p. 27-52, 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em: 24 ago. 2025.

PINHEIRO, Luana Simões; TOKARSKI, Carolina Pereira; POSTHUMA, Anne Caroline (Orgs.). **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil**. Brasília, DF: Ipea, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br>

ROJAS SCHEFFER, R. Physically Close, Socially Distant. Paid Domestic Work and (Dis-)encounters in Latin America's Private Households. **Mecila Working Paper Series**, 27. 2020. The Maria Sibylla Merian International Centre for Advanced Studies in the Humanities and Social Sciences Conviviality-Inequality in Latin America. Acesso em: 22 ago. 2025.

VIEIRA, R. S. C. Trabalho e cuidado no Direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 57–72, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 22 ago. 2025.

VIEIRA, Regina S. C. Trabajo, cuidado y resistencia según trabajadoras domésticas sindicalizadas en Brasil. **Revue internationale des études du développement**, n. 246, p. 39-63, 2021. Acesso em: 22 ago. 2025.

CAPÍTULO 4

A CONVENÇÃO 190 DA OIT E A SUA INFLUÊNCIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Débora Tito Farias

Doi: 10.48209/978-65-5417-553-4

INTRODUÇÃO

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 2019 e vigente no plano internacional desde junho de 2021, insere-se como um marco civilizatório na tutela dos direitos laborais, ao integrar num único instrumento normativo três pilares historicamente tratados de forma fragmentada: igualdade e não discriminação, saúde e segurança ocupacional. Ao reconhecer que violência e assédio no mundo do trabalho constituem não apenas violações individuais, mas também obstáculos estruturais ao desenvolvimento humano e econômico, a Convenção reposiciona o debate no âmbito das políticas públicas e das relações laborais.

Embora o Brasil ainda não tenha concluído o processo formal de ratificação, os ecos desse tratado já reverberam no ordenamento jurídico nacional, influenciando legislações e atos normativos, como a Lei nº 14.457/2022, a Lei nº 14.611/2023, a Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça e a recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01 do Ministério do Trabalho e Emprego). Estes diplomas incorporam, ainda que com diferentes níveis de densidade normativa, a terminologia e os princípios da Convenção, refletindo um movimento de alinhamento às tendências globais de proteção integral no ambiente laboral.

O mérito da Convenção 190 reside, sobretudo, na amplitude de seu conceito de violência e assédio, que abarca condutas físicas, psicológicas, sexuais e econômicas, podendo ocorrer de forma isolada ou reiterada, e considerando tanto as relações interpessoais quanto as dimensões organizacionais e sistêmi-

cas. Trata-se de um avanço sobre a visão tradicional — centrada na repetição e na intencionalidade do agressor — ao admitir diversas situações capazes de macular a dignidade e a integridade do trabalhador ou trabalhadora.

No contexto brasileiro, tal perspectiva confronta uma realidade marcada por desigualdades estruturais de gênero, assédio moral e sexual, precarização das relações de trabalho e altos índices de adoecimento mental relacionado ao labor. Ao mesmo tempo, expõe as limitações de um arcabouço normativo que, embora renovado, ainda contém dispositivos de caráter meramente programático, cuja efetividade dependerá menos da retórica legal e mais da implementação concreta por empregadores, órgãos de fiscalização e o próprio sistema de justiça.

A análise que se segue parte desse ponto de tensão: reconhecer os avanços já alcançados sob a influência da Convenção 190, sem perder de vista as lacunas normativas e a urgência de um compromisso efetivo que transforme princípios em práticas, garantindo que o ideal de um trabalho livre de violência e discriminação deixe de ser promessa e se torne realidade tangível para todos e todas.

ANÁLISE DA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO COM BASE NA VISÃO ENTABULADA PELA OIT E SEUS PRINCIPAIS REFLEXOS NORMATIVOS NO BRASIL

A Convenção 190 sobre Violência e Assédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assim como a Recomendação 206 que a regula, apesar de ainda não ratificada pelo Brasil, já espalhou a sua hermenêutica, como um farol iluminando normativos internos, investigações dos órgãos competentes e decisões judiciais pelo país, utilizando as normas que serão aqui analisadas exatamente a sua terminologia e os conceitos nela preceituados, ou claramente nela se inspirando.

Até o dia 14 de agosto de 2025 a referida Convenção ainda estava em processo de ratificação pelo Brasil. Entretanto, a lei 14.457/2022 e Resolução nº 351/2020 do CNJ, atualizada em 2023, dentre outras normas, já adotam os seus preceitos, assim como a atualização da NR-01 do Ministério do Trabalho

e Emprego no ano de 2025 adveio da sistematicidade e espírito de proteção psíquica do meio ambiente de trabalho dela advinda.

De início, cabe destacar as principais disposições da referida convenção:

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;

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

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

Artigo 5º

Com vista a prevenir e a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, cada Membro deverá respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, bem como promover o trabalho decente.

Artigo 6º

Cada Membro deverá adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo às mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

Artigo 7º

Sem prejuízo e de acordo com o artigo 1, cada Membro deverá adotar leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.

Tal normativo, como se depreende, vai além da conceituação de violências laborais, adentrando em obrigações legais e ferramentas de prevenção, demonstrando no seu conteúdo o amadurecimento dos conceitos e os avanços decorrentes de todo o histórico do tratamento de tão complexos fenômenos em todo o mundo.

A visão clássica do assédio moral, por exemplo, calcava-se na relação vítima-opressor, preconizada pela psicanalista francesa Marie France Hirigoyen, que assim o conceitua:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (Hirigoyen, 2012, p. 65).

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. (Hirigoyen, 2017, p. 17)

A autora, nas suas obras que são referências em todo mundo sobre a temática, destaca o fenômeno como a repetição de microtraumatismos, a continuidade temporal que destrói a integridade psíquica e a dignidade humana do trabalhador, configurando-o como um “fenômeno circular” correspondente a uma “guerra psicológica” pelo “abuso de poder” ou “manipulação perversa” (Hirigoyen, 2012).

São valorosas as lições pioneiras dessa consagrada autora, cujas obras são marcos teóricos obrigatórios para os pesquisadores do assédio moral, porém sua conceituação revela a configuração mais tradicional do assédio moral, com foco no binômio algoz-vítima ou sob um viés intencional, o que embora ainda se configure em alguns casos concretos, não abarca a complexidade do instituto, que deve ter, ao nosso entender, uma conceituação mais aberta e flexível, para não alijar de proteção a infinidade de outros casos que o configuram mesmo fora dessa dinâmica interpessoal ou de perversidade deliberada.

E as definições da Convenção 190 da OIT foram fruto do referido amadurecimento mundial das pesquisas e casuísticas sobre as violências no trabalho, que seguiu um vasto percurso nos últimos anos, apontando para todos os países que compõem esse braço laboral das Nações Unidas as diretrizes acerca do assédio e violência no trabalho:

Ela conceitua violência e assédio como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou a ameaça deles, realizados com frequência ou numa única vez, de modo que “visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico”, destinado a todas as pessoas que trabalham, incluindo estagiários (as) ou aprendizes, pessoas despedidas ou em busca de emprego, e as pessoas que exercem em geral os deveres ou a autoridade de empregador. Tais comportamentos ou práticas podem ser assim considerados no âmbito dos mais diversos setores: público ou privado, economia formal ou informal, áreas urbanas ou áreas rurais, e ainda em quaisquer espaços do trabalho, seja durante o trabalho, em relação com o trabalho, como resultado do mesmo ou no trajeto. (Friedrich in Serau, 2021, p. 10)

Esse largo conceito reflete o esforço da OIT contra o assédio e violência no mundo do trabalho na busca pelo trabalho decente, de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a Agenda 2030 da ONU – Organizações das Nações Unidas, da qual a OIT faz parte e é justamente o braço trabalhista.

Ressalte-se que essa nova convenção está em confluência com toda a normativa internacional de proteção aos direitos humanos, destacando-se aqui a célebre Declaração de Filadélfia (1944) que já almejava relações laborais sem violência, quando garantia a todos seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, com tranquilidade econômica.

Vale ainda destacar que a Convenção 190 da OIT é a primeira norma internacional que reúne igualdade e não discriminação com segurança e saúde no trabalho num único instrumento, como se depreende dos seus dispositivos supra transcritos, de onde repisamos alguns objetivos: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades; alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos; reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.

A Lei 14.457/2022, que trata da proteção à empregabilidade das mulheres, trouxe no seu bojo importantes obrigações relacionadas à prevenção da

violência e do assédio no trabalho, utilizando exatamente os termos da Convenção 190:

CAPÍTULO VII
DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO
SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO
TRABALHO

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

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

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

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

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

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

Todas as empresas nacionais com mais de 20 (vinte) empregados estão obrigadas desde março de 2023 a cumprirem as determinações supratranscritas. Entretanto, apenas no que concerne a tais dispositivos a lei traz efetivas obrigações, e não poderíamos deixar de registrar essa nuance.

Embora seja intitulada “Emprega Mais Mulheres”, a Lei 14.557/2022 foi extremamente tímida ao trazer somente dispositivos programáticos em

relação às questões de gênero, mais se assemelhando a um protocolo de intenções do que a uma norma.

Determina no seu art. 1º a instituição do “Programa Emprega + Mulheres”, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

para apoio à parentalidade na primeira infância; para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho; para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional; para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade; reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher; prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; estímulo ao microcrédito para mulheres.

Nos capítulos seguintes traz basicamente diretrizes e opções, usando termos como:

“ficam os empregadores autorizados a adotar o benefício de reembolso-creche”; “os seguintes serviços sociais autônomos poderão, observado o disposto em suas leis de regência e regulamentos, manter instituições de educação infantil destinadas aos dependentes dos empregados e das empregadas vinculados à atividade econômica a eles correspondente”; “a antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado ou à empregada que se enquadre nos critérios estabelecidos”; “para as férias concedidas na forma prevista no art. 10 desta Lei, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento”; “o pagamento da remuneração da antecipação das férias na forma do art. 10 desta Lei poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias”; “quando a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados ao empregado ou à empregada que se enquadre nos critérios estabelecidos”; “o empregador poderá suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador”; “as entidades dos serviços nacionais de aprendizagem, observadas suas leis de regência e seus regulamentos, mediante a celebração de ajustes e de parcerias com a União, poderão implementar medidas que estimulem a matrícula de mulheres em cursos de qualificação, em todos os níveis e áreas de conhecimento”; “o empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade” (destaques nossos).

Ou seja, os benefícios previstos são meras opções dos empregadores para melhoria do trabalho das mulheres, sem nenhuma obrigatoriedade. O caráter

não cogente desses dispositivos revela, na realidade, que esta lei não regula-menta devidamente a Convenção 190 e não traz efetiva proteção ao mercado de trabalho das mulheres, sendo meramente programática e, muito possivelmente, fadada ao não cumprimento, até porque de fato não traz *obrigações* legais.

A toda evidência, recebeu essa lei uma enxurrada de críticas sob esse viés, principalmente dos movimentos sociais ligados à promoção de igualdade de gênero, subsistindo no Brasil, apesar da sua promulgação, uma lacuna legislativa séria em relação à proteção do mercado da mulher. Essa lei não empregou mais mulheres, deixando ao cargo de outras iniciativas, como já era antes da sua publicação, a incessante luta por melhoria de vida e concessão de dignidade às trabalhadoras brasileiras.

Em resposta a essas críticas, ainda que de forma indireta, foi sancionada a Lei 14.611 em 03 de julho de 2023, intitulada Lei da Igualdade Salarial, em que o Brasil se compromete a garantir, finalmente, que mulheres e homens recebam salários iguais para trabalhos de igual valor, promovendo a transparência e prevendo a fiscalização. Não deixa de ser um avanço, cuja efetivação vem sendo acompanhada pelas instituições promotoras de direitos, valendo mencionar, ainda, que inúmeras instituições vêm editando protocolos de julgamento com perspectiva de gênero, a exemplo do Conselho Nacional de Justiça.

A Resolução nº 351/2020 do CNJ – Conselho Nacional de Justiça, que instituiu no âmbito do Poder Judiciário a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação foi mais enfaticamente atualizada de acordo com os ditames da Convenção 190 da OIT. Na sua redação original assim conceituava o assédio moral:

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

E com a atualização publicada em 01 de setembro de 2023, passou a assim conceituá-lo:

I – Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;

Ou seja, foi retirado do conceito a necessidade de ser um processo contínuo, bastando que haja o ato violador para a configuração do assédio moral.

A referida norma, com relação ao assédio moral organizacional, manteve a necessidade de repetição, não sendo substituído o termo processo:

II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

Aqui trazemos algumas preocupações: dificilmente uma situação, seja de assédio moral considerado interpessoal ou seja o organizacional, demandaria o pronto reconhecimento a partir de um único ato, denotando o próprio vernáculo uma certa insistência do comportamento. Entretanto, como para o assédio sexual já era consenso que bastaria um único ato para configurá-lo, é possível esse esforço hermenêutico para igualá-los, até porque tanto o referido ato normativo quanto a Convenção 190 da OIT assim o fizeram.

A prática dirá, sendo inegavelmente mais interessante que o conceito seja mais fluido e aberto, tendo em vista a complexidade dos fenômenos, para que englobem realmente todas as situações assediadoras que merecem eficaz enfrentamento, o que já foi feito pela norma convencionada ao preferir utilizar o termo “violência no trabalho”, justamente para abarcar todos os comportamentos que causem prejuízos aos trabalhadores e às trabalhadoras.

A doutrina mais atual concorda com a importância da mudança encampada pelo CNJ a partir da exegese da Convenção 190 da OIT:

Quando a Organização Internacional do Trabalho propõe que o conceito de assédio prescinda do elemento continuidade no tempo para sua configuração, certamente se posiciona ao lado de trabalhadores e trabalhadoras. No campo probatório, há uma diferença significativa entre ter de provar uma agressão ou ter de provar reiteradas agressões no tempo. Trata-se, portanto, de uma alteração conceitual que permite maior efetividade na reparação à agressão laboral e, no contexto da contrarreforma trabalhista brasileira, é bem-vinda. (Katrein e Mello in Serau et al, 2019, p. 165)

Certo é que muito já se evoluiu com a edição desses diplomas pátrios citados, evidentemente calcados no espírito na Convenção 190 da OIT, deixando o instituto de ser apenas um fenômeno doutrinário e jurisprudencial, o que sem dúvida fortalece o seu enfrentamento e confere maior segurança jurídica ao Sistema de Justiça, além de fortalecer as ações promocionais e preventivas, das quais a atualização da NR-01 é um robusto exemplo, como passaremos a expor.

NR-01 ATUALIZADA E A NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DA SAÚDE METAL NO TRABALHO

Durante muito tempo no Brasil o assédio moral e a violência psicológica no trabalho eram tratados a nível doutrinário e eminentemente jurisprudencial, sendo acaloradamente debatidos e estudados nas mais diversas searas – jurídicas, sociais, psicanalíticas, administrativas, etc. – revelando em suas análises a heterogeneidade dos fenômenos, que desafiam os operadores de inúmeros campos epistemológicos a conceituá-los, sistematizá-los e propor caminhos de mitigação.

Atualmente existem nortes legislados, em âmbito nacional e internacional, que revelam a evolução e a própria interdisciplinaridade do instituto, conforme supra delineado e agora repisado com o exame da NR-01.

Normas Regulamentadoras são um conjunto de requisitos e procedimentos técnicos elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, braço do Governo Federal, sendo obrigatórias para empresas que possuem empregados re-

gidos pela Consolidação das Leis do Trabalho e a NR 1 tem como campo de aplicação exatamente a segurança e saúde no trabalho, estabelecendo diretrizes e requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho.

A atualização realizada em maio de 2025 na referida norma – a primeira do então Ministério do Trabalho, cuja primeira versão remonta ao ano de 1978 – trouxe ao seu conteúdo a necessidade de identificar, corrigir e prevenir fatores que afetam o bem-estar emocional dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Tal atualização, em absoluta consonância com a sociedade atual que padece de inúmeros adoecimentos psíquicos, gerou, porém, a princípio, muita discussão e dúvidas acerca da sua operacionalização por parte das empresas, o que desencadeou a decisão de conceder um ano de período de adaptação, com início de fiscalizações apenas informativas e educativas, antes da efetiva repressão com lavratura de autos de infração por descumprimento.

Independentemente dos debates acerca da sua implementação, acalorados tanto para uma maior severidade quanto para a extensão das fiscalizações apenas educativas e informacionais, o fato é que a atenção para os excessos de metas, jornadas longas, assédio moral e condições precárias de trabalho está na ordem do dia da seara laboral, representado a referida norma um inegável avanço para a proteção da higidez psíquica no meio ambiente de trabalho. Vejamos seus principais pontos.

A NR-01 estabelece disposições gerais do sistema de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), aplicável a organizações privadas e órgãos públicos com empregados regidos pela CLT, não dispensando a sua observância o cumprimento de normas estaduais, municipais e instrumentos coletivos.

Traz como deveres do empregador a realização anual de ações de capacitação e sensibilização sobre violência, assédio, igualdade e diversidade para todos os níveis hierárquicos e como deveres do trabalhador cumprir as disposições de SST, submeter-se a exames médicos previstos nas NR's, colaborar com a organização e utilizar os EPIs fornecidos. Há previsão, inclusive, de direito de recusa: o trabalhador pode interromper suas atividades diante de risco grave

e iminente à vida ou à saúde, e o empregador não pode exigir o retorno antes das correções.

O Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais deve ser implementado em cada estabelecimento e materializado no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), podendo integrar-se a sistemas de gestão desde que atendam às exigências legais. O escopo abrange riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e fatores ergonômicos, incluindo fatores psicossociais.

As organizações devem evitar ou até eliminar perigos, identificá-los, avaliá-los e classificá-los, implementar medidas conforme a hierarquia de controles e acompanhar esse controle. Deve envolver e consultar trabalhadores (incluindo CIPA, quando houver, o que corrobora o conteúdo da estudada Lei 14.557 supra apontada) e comunicar os riscos e as medidas do plano de ação.

Os empregadores devem, ainda, analisar acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, inclusive eventos perigosos que poderiam ter consequências graves, usando as evidências para aprimorar as medidas de prevenção. Devem também planejar e testar procedimentos para emergências, realizar simulados com periodicidade definida e gerar evidências desses exercícios, o que vale igualmente para empresas contratantes, em casos de terceirização.

Os avanços são inegáveis, possuindo essa sistemática normativa uma clara vocação para a garantia da saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras pátrios. A tutela do meio ambiente laboral como um todo e a defesa da dignidade humana das pessoas trabalhadoras, atuando-se de forma preventiva, repressiva e promocional com base em todo o arcabouço inspirado nas normas atualmente já positivadas tornam inquestionável que há de ser fornecido um meio ambiente seguro, hígido e saudável também do ponto de vista psicológico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é possível afirmar que a Convenção 190 da OIT, ainda que não ratificada formalmente pelo Brasil, já exerce profunda influência no ordenamento jurídico e nas práticas laborais nacionais, ao inspirar leis, regulamentos e políticas voltadas para a prevenção e o combate à violência e ao assédio no trabalho.

A incorporação de conceitos mais abrangentes e inclusivos, que contemplam não apenas o aspecto físico, mas também o psicológico, sexual e econômico das agressões, representa um avanço significativo na proteção da dignidade humana e na promoção de um ambiente laboral saudável.

Apesar de limitações e lacunas, especialmente em normas de caráter meramente programático, o arcabouço legislativo e regulamentar inspirado na Convenção sinaliza um caminho de evolução contínua, onde a atuação preventiva, repressiva e promocional se articula para garantir o direito fundamental ao trabalho decente.

O desafio que se impõe, portanto, é transformar tais previsões normativas em práticas concretas e efetivas, assegurando que a promessa de um mundo do trabalho livre de violência e discriminação seja, de fato, uma realidade para todos e todas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento sustentável.** Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em 01 de novembro de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Constituição (1988). Brasília, DF: Senado, 1988. Acesso em 08 de agosto de 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 01.º de maio de 1943.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 23 de agosto de 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em 05 de setembro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2025.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em 14 de agosto de 2025.

BRASIL. **NR-01 - disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.** Portaria mte nº 765. Atualizado em 16/05/2025. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf>. Acesso em 14 de agosto de setembro de 2025.

BRASIL. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020.** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em 05 de setembro de 2023.

BRASIL. **Resolução n. 518, de 31 de agosto de 2023.** Altera a Resolução CNJ n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242>. Acesso em 05 de setembro de 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: A violência perversa do cotidiano.** 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 9ª. Edição. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da Filadélfia. Constituição da OIT. 1944.** Disponível em https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang-pt/index.htm. Acesso em: 01 de novembro de 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 190. 2019.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação n. 206. 2019.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio (Coord.); PETRY, Júlia Dumont; SOUZA, Larissa Rahmeier de; CIDRAL, Vinícius A. G. (Org.). **Assédio moral e sexual no trabalho: comentários à convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).** Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021.

CAPÍTULO 5

INFLUENCERS MIRINS: LIMITES ENTRE O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE DE EXPRESSÃO E A VIOLAÇÃO DOS DEMAIS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Brenno Augusto Freire Menezes

Letícia Fortes Molina Morelli

Luiza Fortes Molina Morelli

Doi: 10.48209/978-65-5417-553-5

INTRODUÇÃO

Faz-se demasiadamente necessário que cada fase da vida seja vivida adequadamente, respeitando-se a biologia e a psicologia de cada grupo etário, com o pleno atendimento das necessidades cruciais de cada etapa a ser vivida. Desrespeitar essa cronologia necessária é sinônimo de violação de direitos humanos e fundamentais, merecendo a devida e urgente reprimenda.

Com a virada do século XXI fortaleceu-se globalmente o fenômeno do mundo digital, com a expansão da utilização desmedida das redes sociais e o aproveitamento do referido movimento para a monetização a qualquer custo. Especialmente nos últimos anos, surgem os influenciadores digitais, profissão que, como várias outras, desencadeou a exploração do trabalho infantil, com o surgimento da figura dos influencers mirins.

Tal ofício trata-se de extensão do trabalho artístico infantil, o qual se justifica em razão do direito fundamental à liberdade de expressão (artigo 5º, IV e IX, CF/88) e do disposto no artigo 8º.1 da Convenção 138 da OIT.

Entretanto, é de saber notório, que geralmente, a atividade desenvolvida pelos influenciadores mirins vai muito além do cunho meramente artístico e da liberdade de expressão, configurando-se como uma relação de trabalho cuja prestação de serviços ocorre por meio de expressões artísticas variadas apreendidas economicamente por outrem.

Dessa forma, há uma ausência de autonomia de vontade na prestação de trabalho artístico, característica primordial às relações jurídicas de natureza civil, não havendo igualdade de condições entre o sujeito em condição peculiar de desenvolvimento, restando muitas vezes configurada a violação de diversos direitos humanos e fundamentais das crianças e adolescentes, tais quais: à educação, à saúde, ao não trabalho, dentre outros.

Quando resta configurada a exploração dos sujeitos em tenra idade nesta modalidade de trabalho, o sujeito em condição peculiar de desenvolvimento acaba assumindo responsabilidades que, na maioria das vezes, se sobressaem daquilo que realmente seria compatível com a rotina que um sujeito com idade inferior a 16 anos poderia e deveria assumir (Bugalho et. al, 2021). Evidentemente, isso acaba por gerar impactos negativos no seu desenvolvimento, num falso cenário de glamourização atribuído às atividades artísticas e às pessoas que as desenvolvem, o que acaba gerando um cenário ilusório moldado pela fama a qualquer custo e pelo aspecto financeiro (Correia, Weblar e Berro, 2020, p. 25).

É no sentido de discutir os limites entre a garantia e violação de importantes direitos humanos e fundamentais que caminha a presente pesquisa, com caráter interdisciplinar e produzida por meio de estudos realizados por pesquisadores da área jurídica e da comunicação social. Este estudo apresentará uma abordagem qualitativa e de natureza aplicada, possuindo um cunho exploratório, descritivo e explicativo, os quais serão alcançados por meio dos procedimentos bibliográfico e documental, por meio do levantamento de referências pátrias e supranacionais já analisadas e publicadas por meio impresso e eletrônico, além de coleta realizada em diversos sítios eletrônicos nacionais e internacionais que tratam do tema.

Além da presente introdução, este estudo se desenvolverá em três seções. Na primeira, será abordada a tutela normativa nacional e supranacional dos direitos humanos e fundamentais ao não trabalho e à aprendizagem profissional. Na segunda seção, serão realizados apontamentos a respeito do *oversharenting* (ultra exposição de sujeitos em condição peculiar de desenvolvimento em mídias sociais) e suas possíveis consequências e violações aos direitos humanos

e fundamentais concedidos aos sujeitos em condição peculiar de desenvolvimento. Na terceira seção, será realizada uma importante discussão atinente aos limites entre a garantia do direito à liberdade de expressão e as graves violações a outros direitos, como à educação, à saúde e ao não trabalho. Por último, serão engendradas importantes considerações finais.

AS CRIANÇAS E OS ADOLESCENTES COMO SUJEITOS DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS – TUTELA AOS DIREITOS AO NÃO TRABALHO E À PROTEÇÃO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Muito embora, a partir da segunda metade do século XX, os sujeitos em condição peculiar de desenvolvimento tenham sido alçados a detentores de direitos humanos e fundamentais em pé de igualdade ou até em maior intensidade que os demais sujeitos, às crianças e os adolescentes durante longo período da nossa história enfrentaram a duros custos a sobrevivência à margem da proteção estatal e ao puro bel-prazer dos seus genitores e/ou responsáveis, logo em seguida restaram submetidos à repressão estatal, nas conhecidas fases da absoluta indiferença, da mera-imputação criminal e tutelar.

A partir da fase da proteção integral, às crianças e adolescentes passaram a receber uma maior proteção do Estado, deixam de ser tratados como meros objetos de tutela estatal e tornam-se sujeitos de amparo legal, ou seja, passaram a ser sujeitos de direitos humanos e fundamentais.

É a partir da referida fase que Pereira (1996) aponta que sujeitos em condição peculiar de desenvolvimento passam a ser considerados sujeitos de direitos universalmente reconhecidos, para além dos direitos comuns aos adultos, que devem ser assegurados pela família, estado e sociedade.

Consoante a doutrina de Custódio (2008), a fase da proteção integral é composta por princípios, regras e direitos humanos e fundamentais. Ela é a base estruturante para se efetivar o que está garantido pelo ordenamento jurídico, sendo realizada a partir da execução de ações de políticas públicas instituídas a partir do Sistema de Garantia de Direitos. Os alicerces da teoria da proteção integral foram organizados pelo olhar da infância, que partem do interesse superior de crianças e adolescentes, da interdisciplinaridade, da dignidade

da pessoa humana, dos valores inerentes à cidadania, da participação popular democrática e da emancipação do sujeito.

Importa pontuar que o cenário de proteção integral se formou a passos lentos, com significativa influência da normativa internacional. O primeiro significativo passo, segundo lições de Tavares (2001), deu-se em 1924 com a Liga das Nações, que antecedeu a Organização das Nações Unidas quando se posicionou expressamente em prol dos direitos das crianças e adolescentes, recomendando aos Estados filiados que providenciasse cuidados legislativos próprios destinados a beneficiar tais sujeitos.

Entretanto, a norma que de fato impulsionou a efetividade da doutrina da proteção integral, sem dúvida alguma, foi a Convenção dos Direitos da Criança, vigente a partir de 20 de novembro de 1989, a qual obrigou, conforme lições de Mendes (2006), os países signatários a adaptarem suas normas à legislação interna, fundamentada em três princípios básicos inerentes aos sujeitos em idade tenra: I) a proteção especial como ser em desenvolvimento; II) o lugar ideal para o seu desenvolvimento é a família; III) as nações obrigam-se a constituí-la como prioridade.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Convenção dos Direitos da Criança influenciou fortemente no surgimento de um importante instrumento legal de proteção: o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990.

No tocante à Constituição Federal de 1988, destaca-se o artigo 227, caput, que determina ser dever da família, da sociedade e do Estado assegurar aos sujeitos em condição peculiar de desenvolvimento, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, colocando-os a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Dentre as principais problemáticas objeto da proteção estatal às crianças e aos adolescentes, destaca-se a exploração do trabalho infantil, prática repulsiva inserida universalmente na sociedade desde os primórdios. No tocante à

proteção e combate à exploração do trabalho infantil em âmbito supranacional e pátrio, cumpre fazer os seguintes apontamentos.

Não obstante, não tenha sido a precursora no tocante às normativas protetcionistas do labor infantil, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi responsável pela formação de um pacto mais abrangente e seguro quanto ao combate à exploração do labor das crianças e adolescentes. Criada em 1919 após o Tratado de Versalhes, a OIT possui sede em Genebra, na Suíça, e há mais de 100 anos vem promovendo a justiça social entre os povos e sendo representativa dentre as principais agências da Organização das Nações Unidas. O Brasil é signatário de duas importantes Convenções atinentes à proteção em face da exploração da mão de obra infantil: as Convenções n.º 138 e n.º 182, ratificadas em 1999.

Consoante assinala o artigo 1º da Convenção n.º 138, todo país-membro, no qual vigore a referida Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e a elevar progressivamente a idade mínima de admissão em emprego ou trabalho de nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem.

Em direção parecida, o 1º artigo da Convenção n.º 182 institui que todo Estado-membro que ratificar a presente Convenção deve adotar medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil em caráter de urgência.

Os artigos seguintes de ambas as Convenções listam diversos direitos mínimos, os quais devem ser garantidos aos infantis no tocante ao exercício do trabalho, estabelecendo idades mínimas ao labor conforme condições peculiares à situação de cada país e demais garantias.

Conforme ressalta Custódio e Veronese (2007), a interpretação e a aplicação das Convenções n.º 138 e 182 devem estar em consonância com os princípios da teoria da proteção integral insculpidos na Convenção Internacional dos Direitos das Crianças, na Constituição Federal de 1988 e no famigerado ECA, uma vez que se trata de normas de proteção complementares.

Cumprе salientar que referidas Convenções compõem o rol de princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, de observância obri-

gatória a todos os países que dela fazem parte, independentemente de ratificação. Tais princípios, junto à promoção do emprego de qualidade para homens e mulheres, à extensão da proteção social e ao diálogo social, formam o conceito de trabalho decente, alcunhado pela OIT em 1999 (OIT, 2022).

Além das importantes Convenções anteriormente destacadas, é válido mencionar outros documentos internacionais ratificados pelo Brasil que pontualmente protegem os sujeitos em condição peculiar de desenvolvimento da exploração ao labor: I) a Convenção relativa aos Direitos da Criança de 1989; II) o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (artigo 10.3) e III) o Protocolo de San Salvador (artigo 7.f).

Outro importante documento internacional que busca a erradicação da exploração do labor das crianças e dos adolescentes é a Agenda 2030 (ONU, 2015). No bojo da Meta 8.7, é revisitada a necessidade da tomada de medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, bem como assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil – incluindo o recrutamento e utilização de crianças-soldado, instituindo o ano de 2025 para a erradicação do labor infantil em todas as suas formas.

No ordenamento jurídico pátrio, Carta Magna de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, estabelece normas específicas de proteção ao trabalho da criança e adolescente com idade inferior a 18 anos, determinando, por exemplo, a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a sujeitos com idade inferior a 18 anos e de qualquer trabalho aos sujeitos com idade inferior a 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos.

Em âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 38 dos seus mais de 600 artigos, dispõe, de forma específica, sobre a duração do trabalho, admissão no emprego, obrigatoriedade de registro na carteira de trabalho, deveres dos responsáveis legais e empregadores, aprendizagem e disposições gerais de proteção ao trabalho do sujeito em condição peculiar de desenvolvimento. Além da vasta proteção ponderada na CLT, destacam-se as disposições constantes dos artigos 60 a 69 do ECA.

Referidas disposições legais são essenciais à proteção e combate à exploração do trabalho infantil, devendo manter-se atualizadas e atentas às novas formas de trabalho infantil que vêm surgindo no cenário mundial, como o trabalho dos influenciadores mirins, o qual será abordado nas próximas seções.

AS CRIANÇAS E OS ADOLESCENTES “ZOOMERS” E A VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS

A realização de trabalho infantil, conforme já abordado no tópico anterior deste artigo, acompanha a história. O Direito, enquanto ciência social, busca adaptar-se às novas demandas surgidas, encontrando-se, na maior parte das vezes, um passo atrás das situações que visa regular.

Com a revolução tecnológica ocorrida a partir de meados dos anos 1990 e início de 2010, já existe uma geração de crianças e adolescentes nascidas totalmente imersas no mundo digital. Para eles, a linha que separa o “real” do “digital” é tênue, e por vezes, pode-se dizer que sequer existe.

Também conhecidos como “zoomers”, a Geração Z cresceu em uma sociedade digitalizada, onde a internet influencia novas formas de interação, relacionamento e aprendizado nas redes sociais. No aspecto comportamental, os “zoomers” utilizam as redes sociais não apenas como fonte de entretenimento, e sim como plataformas de expressão pessoal e construção da identidade.

De acordo com o Comitê Gestor da Internet no Brasil (CGI.br), a partir da análise de dados da TIC Kids Online Brasil, em 2015 os usuários de Internet, na faixa etária de 9 a 17 anos, era de 79%, proporção que aumentou expressivamente em 2020 (ano de início da pandemia de Covid19), com 94% dos indivíduos de 10 a 17 anos utilizando internet no Brasil. Segundo os últimos dados apresentados pela TIC Kids Online Brasil, em 2024, 93% da população brasileira de 9 a 17 anos era usuária de Internet, atingido quase a totalidade dos adolescentes entre 15 e 17 anos de idade, com 97% de utilização.

1 A palavra “zoomer” ou, no plural, “zoomers”, é considerado um termo informal para designar um membro da Geração Z, nascido no final dos anos 1990 e início dos anos 2010. Embora não seja um termo popularizado no Brasil, já é reconhecido em dicionários estrangeiros, como o *Collins Dictionary*: <https://www.collinsdictionary.com/pt/dictionary/english/zoomer>

Além disso, estudos indicam que os jovens da Geração Z possuem uma interpretação ampla e inclusiva dos direitos humanos, defendendo a igualdade e lutando contra diversas formas de discriminação, especialmente aquelas relacionadas às questões de gênero, raça e orientação sexual (Schroth, 2019).

Diante da expressiva presença de crianças e adolescentes como usuárias da internet, não é surpreendente notar que elas também figurem como produtoras de conteúdo, buscando assistir e criar conteúdos afins à sua faixa etária e interesses. A partir daí, tem início o que se convencionou chamar de “Influenciadores mirins”, isto é, crianças e adolescentes que estão inseridos no meio digital e participam ativamente da produção de conteúdo nas redes sociais. Por outro lado, surge também a importante discussão acerca dos limites entre a expressão artística desse conteúdo em contraponto à possível realização de trabalho por esses jovens.

Nesse contexto, a plena proteção à criança e ao adolescente como sujeito em desenvolvimento ainda é uma pauta invisibilizada, sobretudo devido à instrumentalização da criança por parte dos pais, que passam a vê-la como uma propriedade e como fonte de renda. Souza, Lauda e Koller (2014) apontam que muitos pais, sob o pretexto de cuidar dos filhos, acabam violando o direito fundamental que estes têm a privacidade, previsto no Artigo 16 da Convenção dos Direitos da Criança (ONU, 1989) e no Artigo 17 do Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 1990).

Esse fenômeno é definido pelo neologismo *oversharenting*, que vem das palavras *over* (abuso), *share* (compartilhar) e *parenting* (cuidado parental), consistindo “no hábito de pais ou responsáveis legais postarem informações, fotos e dados dos menores que estão sob a sua tutela em aplicações de internet” (Eberlin, 2017, p.258). Sobre o *oversharenting*, Medon (2022) disserta que:

Apesar dos contornos diversos, trata-se, como se pode notar, em essência, de exercício disfuncional da liberdade de expressão e da autoridade parental dos genitores, que acabam, com frequência, minando direitos da personalidade de seus filhos nas redes sociais. O papel dos pais, que, por mandamento constitucional, deveria ser orientar e proteger os filhos dos perigos do ambiente digital, pode acabar se tornando, na prática, de algum modo lesivo a eles, na medida em que expõem exageradamente a imagem e os dados de sua prole na rede, o que, no futuro, pode ter impactos não só de privacidade e segurança, como, também, na saúde (Medon, 2022, p.269).

Além disso, o *oversharenting* também pode prejudicar diretamente o direito de crianças e adolescentes à educação, previsto no artigo 53 do ECA, pois a rotina de produção de conteúdo de um *influencer* pode prejudicar a assiduidade e o rendimento escolar, levando em consideração que a atividade já é registrada como profissão desde 2022 na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), com o número 2534-10.

Um caso que exemplifica os prejuízos da superexposição envolve a *influencer* Bel, de 13 anos, que produz conteúdo no canal “Bel Para Meninas” no YouTube junto à família: principalmente da mãe Fran e da irmã mais nova, Nina, de cinco anos, nos canais “Bel” e “Fran Para Meninas”, que juntos somam 13 milhões de inscritos.

Em diversos vídeos, a adolescente foi exposta pelos pais a situações vexatórias e humilhantes, incluindo casos em que Bel é filmada em uma correnteza, com água até a altura do queixo, e no caso de um “desafio”, no qual vomita ao experimentar uma comida de gosto ruim estimulada pela mãe. Além disso, Bel era constantemente bombardeada com perguntas insistentes, muitas provocando crises de choro. Dessa forma, faz-se necessário problematizar a questão, uma vez que o *oversharenting* representa uma clara transgressão dos direitos da criança à privacidade e à educação.

LIMITES ENTRE O DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL À LIBERDADE DE EXPRESSÃO E A VIOLAÇÃO DOS DEMAIS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS DOS INFLUENCERS MIRINS

Considerando a insuficiência de legislação específica acerca do tema no ordenamento pátrio, é preciso buscar no arcabouço de proteção ao trabalho de crianças e adolescentes já existente, o embasamento para a proteção dos influenciadores mirins, de modo que a livre expressão do pensamento e da manifestação artística não seja utilizada para justificar a prática de exploração comercial do trabalho infantil, ou que, exercido, de fato, o trabalho, este seja regulamentado e realizado no melhor interesse dessas crianças e adolescentes.

A liberdade de expressão é direito garantido a crianças e adolescentes pela Convenção sobre os Direitos da Criança, em seu artigo 13. Ainda, a Cons-

tituição Federal prevê que é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença (art. 5º, IX). A partir da leitura do dispositivo, poder-se-ia questionar acerca de eventual conflito com o artigo 7º, XXXIII, também da Constituição, que tutela o direito ao não trabalho de crianças e adolescentes até os 14 anos, assunto abordado na primeira parte deste artigo.

Segundo Marques (2013), a interpretação conjunta dos artigos 5º, IX, e 7º, XXXIII, da Constituição Federal autoriza uma concessão à regra proibitiva do trabalho infantil, condicionando-a à obtenção do alvará judicial, que estabelecerá as condições especiais em que trabalho será realizado, harmonizando-o com os princípios da proteção integral e da prioridade absoluta.

A necessidade de concessão de alvará judicial compatibiliza-se com a proteção à exploração econômica e a atos nocivos ao pleno desenvolvimento de crianças e adolescentes, previsto na Convenção sobre os Direitos da Criança (artigos 19 e 31), na Convenção n.º 138 da OIT (artigo 8º), no Estatuto da Criança e do Adolescente (artigo 149), na Resolução n. 245, de 5 de abril de 2024, do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (Conanda) e na Orientação n. 2 da Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes, do Ministério Público do Trabalho.

Tal medida busca garantir, justamente, que a liberdade de expressão artística de crianças e adolescentes não seja submetida à exploração econômica, uma vez que será realizada análise, caso a caso, das condições de trabalho desenvolvidas garantindo-se, dentre outros, a matrícula, frequência e bom aproveitamento escolares, a compatibilidade entre o horário escolar e atividade de trabalho, resguardados dos direitos de repouso, lazer e alimentação.

Importante ressaltar, ainda, que no esforço de trazer à discussão a necessidade de proteção aos direitos de crianças e adolescentes na nova realidade digital, o Comitê dos Direitos da Criança da ONU, produziu o seu Comentário Geral n.º 25 com a participação de diversos atores sociais. O estudo é importante contribuição ao debate, ao se debruçar sobre assuntos como direitos e liberdades civis das crianças e adolescentes no ambiente digital.

O conteúdo criado pelos influenciadores mirins nas plataformas digitais pode se dar de variadas formas, a exemplo das postagens de vídeos e fotos do dia a dia, brincadeiras e rotina, como também pode conter teor mais profissionalizado, como produção de vídeos com roteiros e falas preestabelecidas, assiduidade na gravação, vinculação do conteúdo à exibição de produtos ou marcas patrocinadoras, dentre outros.

Muito se defende, principalmente pelos pais/responsáveis e pelas plataformas digitais, que o conteúdo relativo às postagens de vídeos e fotos do dia a dia, brincadeiras e rotina, corresponde à manifestação artística das crianças e adolescentes, desvinculado do trabalho infantil artístico. Dessa forma, não haveria necessidade de obtenção de alvará judicial por parte dos pais/responsáveis, bem como não haveria a necessidade de as plataformas digitais assegurar e fiscalizar a sua obtenção.

O que ocorre, na prática, é que o próprio funcionamento das plataformas digitais pode converter o sucesso no engajamento e número de visualizações em monetização do conteúdo. Segundo Cassar (2018), trabalho é toda atividade humana, toda energia empregada com uma finalidade produtiva. Assim, conjugando o interesse econômico subjacente, que decorre da monetização do conteúdo, com o dispêndio de energia humana, passa a não ser mais possível defender a inexistência de trabalho infantil, ou mesmo a ausência de responsabilidade das plataformas digitais acerca do assunto, uma vez que auferem lucro do trabalho realizado.

Nesse sentido, a Recomendação CNJ n. 139, de 12 de dezembro de 2022 prevê que sempre que o magistrado ou a magistrada “averiguar a existência de interesse econômico subjacente à atividade artística da criança e do adolescente, deverá oficiar aos órgãos de fiscalização competentes” (art. 1º, § 1º).

As plataformas digitais, como empresas provedoras de serviços digitais utilizados por crianças e adolescentes, em funcionamento no Brasil, inclusive as sediadas no exterior, são responsáveis pela garantia dos direitos deste público, nos ambientes digitais por elas produzidos e regulados (art. 17, Resolução n. 245/2024, CONANDA).

Em sentido contrário a esse dever de fiscalização, no entanto, as principais plataformas digitais de influenciadores, como *TikTok*, Instagram, YouTube e Facebook vem adotando um discurso de isenção. Ressalvadas as singularidades de cada plataforma, o que se nota é uma tentativa de se abster do dever de efetivamente fiscalizar as reais condições em que se dá a realização do trabalho infantil, a exemplo da exigência do alvará, justificando que bastaria, por exemplo, a moderação de conteúdos sensíveis, com a retirada desses vídeos do ar.

A discussão recentemente ganhou contornos práticos, a partir de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da empresa Bytedance Brasil Tecnologia (TikTok), na qual se busca tutela para compelir a plataforma a abster-se de admitir ou tolerar a realização de trabalho infantil artístico sem a devida expedição de alvará judicial pela autoridade competente. Em sentença proferida no dia 29 de outubro de 2024, a primeira instância da Justiça do Trabalho julgou procedente o pedido e condenou a empresa a pagar uma indenização no valor de R\$100 mil reais por danos morais coletivos.

É importante ressaltar, ainda, que para além das implicações jurídicas, a nova realidade de influenciadores mirins apresenta muitas outras implicações, como as sociais, familiares, educacionais, de saúde. Nesse sentido, é possível vislumbrar a ocorrência de absenteísmo ou diminuição de frequência escolar em razão da frequência e assiduidade na produção dos conteúdos, o desenvolvimento de condições psicológicas relativas à ansiedade pelo atingimento de metas, à depressão decorrente do confronto com comentários maldosos e depreciativos de seguidores, conflitos relativos à cobrança de pais/responsáveis, afastamento do convívio social em razão dos compromissos assumidos, ausência ou diminuição do tempo de lazer.

Fica claro, portanto, que o enfrentamento do tema requer uma atuação interdisciplinar entre os diversos ramos do conhecimento, de modo a se implementar e concretizar a proteção integral e a prioridade absoluta de crianças e adolescentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido às necessidades inerentes ao estágio de pleno desenvolvimento das crianças e adolescentes, a regulamentação do trabalho dos influenciadores mirins exige uma abordagem interdisciplinar, envolvendo os campos do Direito, da Comunicação e dos Direitos Humanos. No campo jurídico, além da necessidade de promulgação de leis mais específicas atinentes ao tema, órgãos incumbidos do combate à exploração ao trabalho infantil, como a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho devem permanecer atentos e atuantes, garantindo na máxima eficácia a harmonização dos importantes direitos humanos e fundamentais ora abordados.

No aspecto da Comunicação, é necessário reforçar a regulamentação da publicidade infantil. Embora seja considerada abusiva e ilegal desde 2014 pela Resolução n. 163 do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA, essa prática assumiu novos contornos com o trabalho dos influenciadores mirins, que acabam utilizando as redes sociais para exercer o mesmo apelo mercadológico que as propagandas comerciais, utilizando-se do marketing de influência para despertar o desejo consumista em seus seguidores, isto é, outras crianças.

Por fim, no aspecto dos Direitos Humanos, é necessário garantir os direitos positivados desses jovens à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, colocando-os a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, conforme destaca o artigo 227 da Constituição Federal.

O presente trabalho prestou-se a aclarar os caminhos para aplicação das referidas abordagens. Inicialmente, abordou-se a respeito da tutela normativa nacional e supranacional dos direitos humanos e fundamentais ao não trabalho e à aprendizagem profissional. Ato contínuo, diligenciamos apontamentos a respeito do *oversharenting* e suas consequências, quais sejam, violações aos direitos humanos e fundamentais concedidos aos sujeitos em condição peculiar de desenvolvimento. Por último, aportou-se importante discussão atinente aos

limites entre a garantia do direito à liberdade de expressão e as graves violações a outros direitos, como à educação, à saúde e ao não trabalho.

Ante o exposto, não restam dúvidas de que o direito à liberdade de expressão deve ser garantido e respeitado, mas jamais deverá prevalecer quando demais direitos humanos e fundamentais cruciais à dignidade da pessoa humana dos sujeitos em condição peculiar do desenvolvimento, sejam violados.

REFERÊNCIAS

BARDELLA, Ana. **Bel para Meninas**: público acende debate sobre exposição infantil no YouTube. UOL Universa. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2020/05/20/bel-para-meninas-canal-levanta-debate-sobre-exposicao-infantil-no-youtube.htm>. Acesso em: 05 nov. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 de nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 05 nov. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Ação Civil Pública - Inquérito Civil n. 002387.2022.02.000/8**. Ajuizada pelo MPT em São Paulo/SP em face de Bytedance Brasil Tecnologia LTDA: [PRT-2], [2024].

BUGALHO, Andreia Chiquini; SANCHES, Arantcha de Azevedo; SILVA, Inara Alves Pinto da; CARDOSO, Jair Aparecido. **Artistas Mirins: O limite entre a arte como trabalho e a exploração das crianças e dos adolescentes**. Anais do III Congresso Internacional da Rede Ibero-Americana de Pesquisa em Seguridade Social - O desafio da inclusão social, um resgate da agenda 2030 da ONU, 2022. v. III. p. 165-181. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/2680>. Acesso em: 05 nov. 2024.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 2018. 16 ed., rev. e atual. - Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método 2018.

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÃO. **Influencer Digital**. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 05 nov. 2024.

COLLINS DICTIONARY. **Zoomer**. Disponível em: <https://www.collinsdictionary.com/pt/dictionary/english/zoomer>. Acesso em: 23 fev. 2025.

COMITÊ GESTOR DA INTERNET NO BRASIL. **TIC KIDS ONLINE BRASIL 2024 - Principais Resultados** – São Paulo, 23 de outubro de 2024. Disponível em: < https://cetic.br/media/analises/tic_kids_online_brasil_2024_principais_resultados.pdf >. Acesso em: 20 fev. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 139, de 12 de dezembro de 2022**. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original-10121362022122063a10e2022dc0.pdf>>. Acesso em: 9 nov. 2024.

CORREIA, Camila Oliveira; WEBLER, Anthony Henrik; BERRO, Maria Priscila Soares. **O trabalho infantil artístico sob a luz do ordenamento jurídico brasileiro**. Revista Jurídica UniFCV, v. 3, p. 9-44, 2020. Disponível em: <https://www.revista.unifcv.edu.br/index.php/revistadireito/article/view/273/205>. Acesso em: 05 nov. 2024.

CUSTÓDIO, André Viana. **Teoria da proteção integral: pressupostos para a compreensão do direito da criança e do adolescente**. Revista do Direito: Revista do programa de pós-graduação do mestrado e doutorado, Santa Cruz do Sul, n. 29, p. 22-43, jan-jun.2008.

EBERLIN, Fernando Büscher von Teschenhausen. **Sharenting, liberdade de expressão e privacidade de crianças no ambiente digital: o papel dos provedores de aplicação no cenário jurídico brasileiro**. Rev. Bras. Polít. Públicas, Brasília, v. 7, n. 3, 2017. p. 258.

MARQUES, Rafael Dias. **Trabalho infantil artístico: possibilidades e limites**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 79, n. 1, jan/mar. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/38664/018_marques.pdf>. Acesso em 8 nov. 2024.

MEDON, F. **(Over) Shareting: a superexposição da imagem e dos dados pessoais de crianças e adolescentes a partir de casos concretos**. Revista Brasileira de Direito Civil, [S. l.], v. 31, n. 02, p. 269, 2022. Disponível em: [https://rbdcivil.org.br/rbdc/article/view/608](https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/608). Acesso em: 5 nov. 2024.

MENDES, Moacyr Pereira. **A doutrina da Proteção Integral da Criança e do Adolescente frente à Lei n.º 8.069/90**. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica. São Paulo, 2006.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Comentário Geral nº 25 Sobre os Direitos das Crianças em Relação ao Ambiente Digital. Versão Comentada.** Ministério Público do Estado de São Paulo e Instituto Alana. 2022. Disponível em: <<https://alana.org.br/wp-content/uploads/2022/04/CG-25.pdf>>. Acesso em 8 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 23 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Convenção sobre os Direitos da Criança.** 1989. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 05 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 138.** relativa à idade mínima de admissão ao emprego. Genebra: OIT, 1973. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235872/lang-pt/index.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 182:** relativa à interdição das piores formas de trabalho das crianças e à ação imediata com vista à sua eliminação. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236696/lang-pt/index.htm. Acesso em: 26 out. 2024.

PEREIRA, Tânia da Silva. **Direito da criança e do adolescente: uma proposta interdisciplinar.** Rio de Janeiro: Renovar, 1996.

SCHROTH, H. **Are You Ready for Gen Z in the Workplace?** California Management Review, v. 61, n. 3, p. 5-18, 2019.

SOUZA, Ana Paula Lazzaretti de; LAUDA, Biana Vasconcellos; KOLLER, Silvia Helena. **Opiniões e vivências de adolescentes acerca dos direitos ao respeito e privacidade e à proteção contra a violência física no âmbito familiar.** Psicologia & Sociedade, Porto Alegre, v. 26, n. 2, p. 397-409, jan. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v26n2/a16v26n2.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2024.

TAVARES, José de Farias. **Direito da infância e da juventude.** Belo Horizonte: Del Rey, 2001. p. 55-58.

CAPÍTULO 6

AS NORMAS INTERNACIONAIS E NACIONAIS ACERCA DA ESCRAVIZAÇÃO NO BRASIL E OS DESAFIOS PARA O SEU EFICAZ ENFRENTAMENTO

Débora Tito Farias

Doi: 10.48209/978-65-5417-553-6

INTRODUÇÃO

A abolição formal da escravidão em 13 de maio de 1888, celebrada como marco de libertação, não significou a ruptura real com a lógica escravocrata. O que se seguiu foi uma metamorfose de práticas exploratórias que preservaram a mentalidade de mercantilização e coisificação de pessoas negras e pobres, travestindo-se em formas contemporâneas de degradação laboral.

Não houve a efetiva libertação da população cativa, sendo o ato formal lavrado pelo então Império desacompanhado de ações e políticas públicas de acolhimento, integração e empregabilidade efetiva desta população, muito pelo contrário, sendo travadas medidas cínicas, inócuas ou até mesmo deliberadas para continuidade da subjugação desses trabalhadores e trabalhadoras.

Trazer essa criticidade é de suma importância não apenas para situar a cronologia dos fatos, mas para explicar a perpetuidade das “condições análogas a de escravo” (para o utilizar o termo legal inserido no art. 149 do Código Penal Brasileiro) ou a escravização moderna, termo que preferimos, por destacar a organização social e econômica que sustenta a prática da escravidão.

Somos um país forjado sob a herança de quase 400 anos de escravização. Se o trabalho escravizado sempre foi injusto, o que é intuitivo, ele já foi legal. O que prova que o fato de algo ser legalizado não representa escudo algum de garantia de proteção, ex vis a infinidade de normas brasileiras que atentam contra os trabalhadores, da qual a Reforma Trabalhista de 2017 traz incontáveis

exemplo. O trabalho escravo, pois, não é legal desde 1888, sem deixar, todavia, de se subsistir, inclusive ideologicamente.

A repulsa à escravização, pelo menos em moldes formais e legais, tem um longo percurso na história da humanidade e no próprio Brasil, ainda que desalinhado da repulsa efetiva com reflexo em ações robustas que alcancem as verdadeiras raízes estruturais, como será disposto.

Traremos nesse capítulo o arcabouço normativo internacional e nacional que consubstancia o sistema jurídico formal de rechaço ao trabalho escravizado até os dias atuais, finalizando com reflexões críticas acerca da necessidade de políticas que enfrentem as raízes do problema, indissociáveis da história colonial do Brasil.

NORMAS INTERNACIONAIS DE ENFRENTAMENTO TRABALHO ESCRAVO ATÉ A CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO DA OIT DE 2014

A Convenção das Nações Unidas sobre escravatura de 1926 traz no seu artigo 1º: Escravidão é o estado e a condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, alguns ou todos os atributos do direito de propriedade. Ou seja, escravidão é, de fato, a coisificação do ser humano. Exerce-se sobre o indivíduo atributos como se ele fosse sua propriedade.

A Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfego de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura, da ONU, o ano de 1956, conceitua a Servidão por Dívida como “o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for eqüitativamente avaliado no ato da liquidação de dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida.”

A célebre Declaração de Filadélfia de 1944¹, a qual almejava relações laborais sem violência, enunciava garantia a todos seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvol-

¹ Declaração relativa aos fins e objetivos da OIT.

vimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, com tranquilidade econômica.

No período pós-guerra, depois da humanidade ter experimentado todos os horrores possíveis, imagináveis e inimagináveis, finalmente acendeu-se a luz dos Direitos Humanos, com uma enxurrada de normas e legislações buscando as proteções mais diversas, inaugurada com a DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS DE 1948, donde se extrai no art. 4º que “Ninguém será mantido em escravidão ou servidão. A escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas” e do Art. 5º que “Ninguém será submetido a tortura, nem a castigo cruel, desumano ou degradante”.

Em 1969 foi editada a Convenção Americana sobre Direito Humanos, reza no art. 6º a “Proibição da escravidão ou a servidão. 1. Ninguém pode ser submetido a escravidão ou a servidão, e tanto estas, como o tráfico de escravos, como o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas”.

As importantíssimas Convenções da OIT sobre o assunto são a nº. 29, de 1930, que firma no seu art. 2º: “Para os fins da presente convenção, a expressão trabalho forçado ou obrigatório, designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo, sob ameaça de qualquer qualidade, e para o qual ele não de ofereceu de espontânea vontade” e a nº 105, de 1957, relativa à Abolição do Trabalho Forçado, que reza no art 1º:

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso: a) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente; b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico; c) como meio de disciplinar a mão-de-obra; d) como punição por participação em greves; e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Vale destacar, desde logo, que em relação ao trecho “para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”, do art. 1º da Convenção 29 da OIT, reafirmada na Convenção 105, está a legislação brasileira além, como será repisado. Mesmo que o trabalhador tenha se oferecido de espontânea vontade, se houver

o vilipêndio à dignidade humana de tal forma que os seus direitos mínimos restem totalmente violados, configurar-se-á o trabalho escravo.

O Protocolo de Palermo representa o principal diploma internacional, ratificado pelo Brasil através do Decreto 5.077/2004, sobre Tráfico de Pessoas, definindo-o da seguinte forma:

O recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso de força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra, para fins de exploração.

Portanto, a exploração de uma situação de vulnerabilidade pode caracterizar o Tráfico de Pessoas. Aproveitar-se da miséria, da situação de apatia frente ao mercado de trabalho dos cidadãos desempregados ou subempregados, da ingenuidade do homem rústico, da esperança de conseguir uma melhor posição social, é explorar uma situação de vulnerabilidade, é, por consequência, traficar de pessoas.

A Convenção Anual da Organização Internacional do Trabalho do ano de 2014 teve como tema o fortalecimento das ações de prevenção e o combate ao trabalho escravo. Frise-se que o Brasil é considerado pela OIT um dos países exemplares na temática, posto este conquistado principalmente pelo ativismo de organizações sociais, admitindo o Brasil, desde 1995, a existência de trabalho escravo no seu território, após denúncia feita pela Comissão Pastoral da Terra e desdobramentos do episódio conhecido como “Caso José Pereira” – trabalhador que fugiu das condições análogas a de escravidão no Estado do Pará – na Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Como sanção, o país além de reconhecer a subsistência de trabalho escravo, comprometeu-se a adotar medidas para a sua erradicação no país. Desde então já foram resgatadas milhares de pessoas dessas condições, a partir da atuação dos Grupos Especiais de Fiscalização Móvel, além de outras medidas de Estado, como a concessão de seguro emprego especial de três meses para os trabalhadores resgatados (Lei 10.608, que acrescentou o art. 2º-C à

Lei 7.998/1990), prioridade para inserção no Programa Bolsa Família (Portaria GM/MDS nº 341 de 2008), Planos Nacionais para Erradicação do Trabalho Escravo, criação e atuação da CONATRAE – Comissão Nacional de Enfrentamento ao Trabalho Escravo e de COETRAE's pela maioria dos Estados-membros.

Diante desse quadro de enfrentamento pelo país, a OIT concedeu especial destaque ao Brasil na 103^a Sessão (2014) da Conferência Internacional do Trabalho, sendo incluído como ponto de pauta pelo Conselho de Administração da OIT, a proposta de complementação normativa da Convenção n.º 29, sobre o trabalho forçado, de 1930, para “preencher as lacunas na implementação e reforçar as medidas prevenção, proteção e compensação das vítimas, a fim de conseguir a eliminação do trabalho forçado, para a adoção de um Protocolo e/ou Recomendação”.

Após os trabalhos na mencionada Convenção, foi aprovada em 11 de junho de 2014 novo Protocolo da OIT sobre Trabalho Forçado e Obrigatório, que atualiza e avança sobre a Convenção 29, bem como a importantíssima Recomendação que lhe acede:

O novo texto está em sintonia com diversos conceitos que vimos defendendo, tais como dumping social decorrente da superexploração do trabalhador, inclusive em nível internacional; garantia de direitos fundamentais trabalhistas a migrantes indocumentados em situação de superexploração (o que pode ser encarado, inclusive, como medida de combate à procura por este tipo de mão de obra em situação de marginalidade); combate ao tráfico de pessoas; abrangência da escravidão sexual no contexto do trabalho forçado; envolvimento do detentor do poder econômico relevante em uma cadeia produtiva pelas intercorrências precarizantes nela verificadas, etc. Acreditamos que uma nova etapa do Direito do Trabalho se inicia; ao se reconhecer a necessidade de envolvimento das grandes corporações nas questões trabalhistas ocorridas em suas cadeias, ganhamos efetividade. Colegas que atuam com garimpo terão novas ferramentas para envolver as redes de varejo de jóias; na costura, as grandes Grifes; nas carvoarias, as Siderúrgicas. E se porventura este beneficiário da superexploração substituir sua produção por importação de países onde as leis são frouxas? Então, deveremos construir linhas de combate ao dumping em nível mundial.²

2 Texto disponível em espanhol no endereço eletrônico: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246581.pdf

ARCABOUÇO NACIONAL RELACIONADO À ESCRAVIZAÇÃO MODERNA

Determina a Constituição Federal que são fundamentos da república (art. 1º) a dignidade da pessoa humana e fundamentos sociais de trabalho, elencando, ainda, como direitos fundamentais (art. 5º), a proibição de tratamento desumano ou degradante e a função social da propriedade, ditando-se, ainda, que a ordem econômica (art. 170) tem que ser fundada na valorização social do trabalho e na finalidade de assegurar a todos uma justiça digna.

O já citado artigo 149 do Código Penal Brasileiro, na sua redação original, trazia-nos o seguinte tipo penal: “Reduzir alguém à condição análoga a de escravo. Pena: Reclusão, 2 a 8 anos”. Essa redação original findava por dificultar a constatação prática do trabalho escravo contemporâneo e refletia a visão clássica, segundo a qual seria imprescindível para a configuração do crime a existência de algum tipo de restrição de liberdade, por meio de coação física, moral ou psicológica.

Embora ainda existam vozes que defendem essa visão clássica, atualmente, desde o advento da Lei 10.803/2003, que alterou a redação do art. 149 do Código Penal Brasileiro, prevalece o entendimento de que uma grave afronta à dignidade humana da pessoa trabalhadora é suficiente para ensejar a configuração de condição análoga a de escravo, independentemente de cerceio à liberdade, física, moral ou psicológica, do trabalhador.

Apesar do tipo penal em questão estar inserido no capítulo do Código Penal que trata dos crimes contra a liberdade individual, desde que adquiriu a redação vigente vem preponderando o entendimento de que o bem jurídico tutelado é a dignidade humana e não a liberdade.

Reza o art. 149 do Código Penal Brasileiro:

Reduzir alguém à condição análoga a de escravo, quer submetendo a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, quer sujeitando a condições degradantes de trabalho, quer restringindo por qualquer meio a sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.
Pena: reclusão de 2 a 8 anos e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º, Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador com o fim de retê-lo no local de trabalho. II – Mantém vigilância ostensiva no local de trabalho, ou se apodera de objetos os documentos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho

§ 2º A pena é aumentada até a metade se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente; II – Por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

O tipo penal atual fala do trabalho forçado e da restrição de locomoção em razão de dívida, que são as duas hipóteses que já eram defendidas pela redação anterior, com base na visão clássica e na Convenção 29 da OIT, mas acrescentou dois aspectos que vão além dos parâmetros mínimos normatizados pela Organização Internacional do Trabalho, ampliando o eixo de proteção da liberdade para a dignidade humana, que são jornadas exaustivas e condições degradantes de trabalho.

A Emenda Constitucional 81, que vem sendo discutida desde 2001, quando ainda era a PEC 431, alterou, depois de 13 (treze) anos de idas e vindas pelas Casas do Congresso Nacional, o art. 243 da CF/88, atualmente com a seguinte redação:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º.

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei.

A mais recente inserção normativa no Brasil, na esteira da ratificação do Protocolo de Palermo já supra citado, foi o art. 149A no Código Penal, incluído pela Lei nº 13.344, de 2016, finalmente contemplando o crime de Tráfico de Pessoas no ordenamento jurídico pátrio:

Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

I - remover-lhe órgãos, tecidos ou partes do corpo; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

III - submetê-la a qualquer tipo de servidão; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

IV - adoção ilegal; ou (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

V - exploração sexual. (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa. (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

§ 1º A pena é aumentada de um terço até a metade se: (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

I - o crime for cometido por funcionário público no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

II - o crime for cometido contra criança, adolescente ou pessoa idosa ou com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

III - o agente se prevalecer de relações de parentesco, domésticas, de coabitação, de hospitalidade, de dependência econômica, de autoridade ou de superioridade hierárquica inerente ao exercício de emprego, cargo ou função; ou (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

IV - a vítima do tráfico de pessoas for retirada do território nacional. (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

§ 2º A pena é reduzida de um a dois terços se o agente for primário e não integrar organização criminosa. (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

BREVES NOTAS CRÍTICAS: ENTRE A HERANÇA COLONIAL, O RACISMO ESTRUTURAL E OS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

Sob a lente da colonialidade (Maldonado-Torres, 2007), entende-se que a modernidade brasileira é atravessada pela permanência de hierarquias raciais e sociais instauradas no projeto colonial. Não se trata de um resquício, mas de um sistema de poder em operação, que articula o capitalismo global à dominação racial. Mignolo (2008) descreve essa estrutura como uma “matriz colonial de poder” que racializa pessoas, culturas e saberes, sustentando-se na apropriação da terra, na exploração massiva da força de trabalho e na dispensabilidade de vidas humanas — seja na escravidão legal pré-1888, seja na sua versão “disfarçada” atual.

O racismo estruturante do capitalismo brasileiro, calcado desde sempre na escravização, é revelado em incontáveis nuances, bastando uma olhada de

soslaio para os dados oficiais e para o perfil desses trabalhadores para percebê-lo. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2011), 81% dos trabalhadores rurais resgatados em condições análogas à escravidão eram não brancos — destes, 18,2% se declararam pretos e 62% pardos. Informações mais recentes da plataforma Smartlab (MPT) apontam que, entre 1995 e 2024, 63,6% dos trabalhadores resgatados eram negros, conforme a definição do Estatuto da Igualdade Racial. No meio rural, o perfil predominante é de homens negros, jovens e de baixa escolaridade; no trabalho doméstico, são mulheres negras e analfabetas — ambas expressões de uma herança escravocrata que se adapta às estruturas produtivas, mas não se rompe. Há a preservação de estruturas coloniais explícitas, permeadas pelo inegável racismo.

E se o racismo é estrutural, como leciona Silvio Almeida, ou uma forma social escravista, como prefere Muniz Sodré, o fato é que está enraizado em todas as searas, “reescravizando” de outra maneira a mão de obra abundante em pontificam os afrodescendentes” (Sodré, 2023, p. 37). O sistema escravista foi, quando muito, apenas reeditado pelo capitalismo e alimentado por uma série de outras violências e discriminações (Gomes, 2020, p. 226).

Ainda que o Brasil tenha obtido reconhecimento internacional da OIT, que o classifica como “bom aluno”, conforme supra apontado, tais avanços convivem, ainda, com retrocessos graves. A Reforma Trabalhista de 2017 enfraqueceu sindicatos e permitiu terceirização irrestrita, acentuando a vulnerabilidade no campo e nas cidades. A pandemia de COVID-19 agravou o cenário, reativando a clandestinidade e ampliando a precarização.

O enfrentamento à escravização moderna exige, portanto, mais do que repressão pontual. É necessário incorporar epistemologias decoloniais e antirracistas ao desenho das políticas públicas, reconhecendo que “pensar em direitos humanos ignorando a racialidade é não pensar em direitos humanos” (Farias, 2022). A atuação institucional deve alcançar também os beneficiários indiretos da exploração, aplicando ferramentas jurídicas que imputem os custos sociais aos que lucram com práticas precarizantes.

Como lembra Mignolo (2008), “descolonizar” é simultaneamente desvelar a lógica da colonialidade e desconectar-se das subjetividades oci-

dentais que a sustentam. No contexto brasileiro, isso implica romper com o ciclo de “libertações jurídicas” que não se traduzem em emancipação real, e reconhecer que a escravidão persistente é produto de um projeto histórico de controle. Somente ao atacar as bases racistas e coloniais desse projeto será possível vislumbrar — e talvez construir — a verdadeira abolição, ainda ausente de nossa história.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O enfrentamento à escravização moderna no Brasil exige reconhecer que a abolição formal de 1888 jamais significou ruptura estrutural com o projeto colonial. As análises aqui desenvolvidas evidenciam que o arcabouço normativo — tanto internacional quanto nacional — é robusto no papel, mas insuficiente na prática quando não enfrenta as raízes históricas, raciais e econômicas que sustentam a exploração contemporânea.

A escravidão persiste, não como anomalia isolada, mas como elemento funcional de um sistema produtivo que naturaliza a precarização, reproduz desigualdades e normaliza a descartabilidade de vidas negras, indígenas e empobrecidas.

Ainda que o Brasil figure entre os países reconhecidos pela OIT como referência no combate ao trabalho escravo, a coexistência entre avanços normativos e retrocessos políticos revela a fragilidade desse reconhecimento. A flexibilização de direitos trabalhistas e a expansão da terceirização, por exemplo, ampliam os espaços de vulnerabilidade, favorecendo a reincidência de práticas que o discurso oficial diz combater. As medidas de fiscalização e repressão, embora indispensáveis, atuam como contenção episódica, sem alcançar o núcleo estruturante do problema: a manutenção de uma lógica colonial-capitalista que converte corpos em mercadoria e dignidade em variável descartável.

Portanto, a superação real dessa chaga histórica demanda mais do que instrumentos legais. Exige uma política de Estado orientada por perspectivas decoloniais e antirracistas, capaz de responsabilizar não apenas os executores diretos da exploração, mas também os beneficiários ocultos nas cadeias glo-

bais de valor. Significa romper com tradições que mascaram a permanência da subjugação, e substituir o paradigma da mera proibição formal pelo da emancipação material.

Somente quando houver a coragem política e social de desmontar as estruturas que perpetuam o racismo, a desigualdade e a concentração de riqueza, será possível vislumbrar a verdadeira abolição — aquela que não se limita a decretos, mas que se materializa em dignidade, liberdade e justiça concreta para todos os trabalhadores e trabalhadoras. Até lá, a escravidão permanecerá, adaptada e silenciosa, como ferida aberta na história e no presente do Brasil.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Sílvio. **Racismo estrutural**. Belo Horizonte: Letramento: Justificando, 2019.

ANABUKI, Luísa Nunes de Castro. CARDOSO, Lys Sobral (Org.) **Escravidão na interseccionalidade de gênero e raça. Um enfrentamento necessário**. Brasília: MPT. 2023.

BALLESTRIN, Luciana. **América latina e o giro decolonial**. Revista brasileira de ciência política, nº 11, Brasília, maio-agosto de 2013, p. 89-117.

BRASIL. **Decreto nº 678 de 06 de novembro de 1992 - Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 15 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940 – Código Penal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del2848compilado.htm. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 81, de 05 de junho de 2014 - Dá nova redação ao art. 243 da Constituição Federal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc81.htm#:~:text=As%20propriedades%20rurais%20e%20urbanas,ao%20propriet%C3%A1rio%20e%20sem%20preju%C3%ADzo. Acesso em: 17 jan. 2024.

FARIAS, Débora Tito. **Escravidão contemporânea e perpetuada, um estudo sobre a persistência da cultura escravocrata: do canavieiro descendente da lei áurea à mucama moderna do trabalho doméstico.** In: Direitos Humanos, Democracia e Resistência no Contexto Brasileiro. 10 anos do programa de pós-graduação em direitos humanos da UFPE. Maceió: Editora Olyver, p.278-296, 2023.

FARIAS, Débora Tito. **Velhos e novos problemas do trabalho escravo contemporâneo no Brasil.** In Estudos Aprofundados MPT Vol 2. Salvador: Editora JusPodivm, p.253-274, 2015.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes.** 6^a. ed. São Paulo: Contracorrente, 2021 (Cap. 3, pág. 270-287).

GOMES, Nilma Lino. **O Movimento Negro e a intelectualidade negra descolonizando os currículos.** In: BERNARDINO-COSTA, Joaze; MALDONADO-TORRES, Nelson; GROSGOUEL, Ramón (Org.). Decolonialidade e pensamento afro-diaspórico. Belo Horizonte: Autêntica, 2020. p. 223-246.

JESUS, Alexandro Silva de (2022). **Notas sobre a atualidade da ferida colonial.** Recife: Titivillus editora. 2022

MALDONADO-TORRES, Nelson. **Sobre la colonialidad del ser: contribuciones al desarrollo de un concepto.** In: CASTRO-GÓMEZ, Santiago; GROSGOUEL, Ramón. (Org.). El giro decolonial: reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, 2007, p. 127 – 167.

MIGNOLO, W. D. Os esplendores e as misérias da “ciência”: colonialidade, geopolítica do conhecimento e pluri-versalidade epistémica. In: SANTOS, Boaventura de Souza. (Org.). **Conhecimento prudente para uma vida decente: “um discurso sobre as ciências” revisitado.** 2. Ed. São Paulo: Cortez, 2006, p 667 – 707

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 29. Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930** . Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Não ao trabalho forçado: relatório global do seguimento da declaração da OIT relativa a princípios e direitos fundamentais no trabalho.** Genebra: Secretaria Internacional do Trabalho, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil dos Principais Atores Envolvidos no Processo de Trabalho Escravo.** Pesquisa apresentada em maio de 2010, Brasília.DF

SODRÉ, Muniz. **O fascismo da cor. Uma radiografia do racismo nacional.** Rio de Janeiro: Ed. Vozes. 2023

SOBRE OS ORGANIZADORES

Brenno Augusto Freire Menezes

Mestre em Direitos Humanos (UFPE). Graduado em Direito pelo Centro Universitário Estácio de Aracaju. Analista Processual do Ministério Público da União, com lotação no Ministério Público da 20ª Região.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1113626419044543>

Débora Tito Farias

Doutoranda em Direito (UFPE). Mestre em Direitos Humanos e Graduada em Direito (UFPE). Procuradora do Trabalho, com lotação no Ministério Público do Trabalho da 6ª Região.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5333565636511424>

SOBRE AS AUTORAS E AUTORES

Brenno Augusto Freire Menezes

Mestre em Direitos Humanos pela UFPE. Servidor Público no Ministério Público do Trabalho.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1113626419044543>

Débora Tito Farias

Doutoranda em Direito na UFPE. Mestre em Direitos Humanos pela UFPE. Procuradora do Trabalho – Ministério Público do Trabalho.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5333565636511424>

Júlia Coelho Medeiros de Carvalho

Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), pesquisadora do Grupo de pesquisa Direito Internacional e Direitos Humanos (DIDH) e membro da Liga de Direito do Trabalho da UFPE.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4002341504470187>

E-mail: julia.coelho@ufpe.br

Letícia Fortes Molina Morelli

Jornalista e mestranda em Direitos Humanos e Políticas Públicas pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR).

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2691283053600377>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9030-765X>

E-mail: leticia.morelli@pucpr.edu.br

Luiza Fortes Molina Morelli

Servidora pública na Justiça Federal da 1ª Região (TRF1) e especialista em Direitos Humanos pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR).

E-mail: lufortes_@hotmail.com



DIREITO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS

www.arcoeditores.com
contato@arcoeditores.com
(55)99723-4952

ARCO
EDITORES ● ● ●