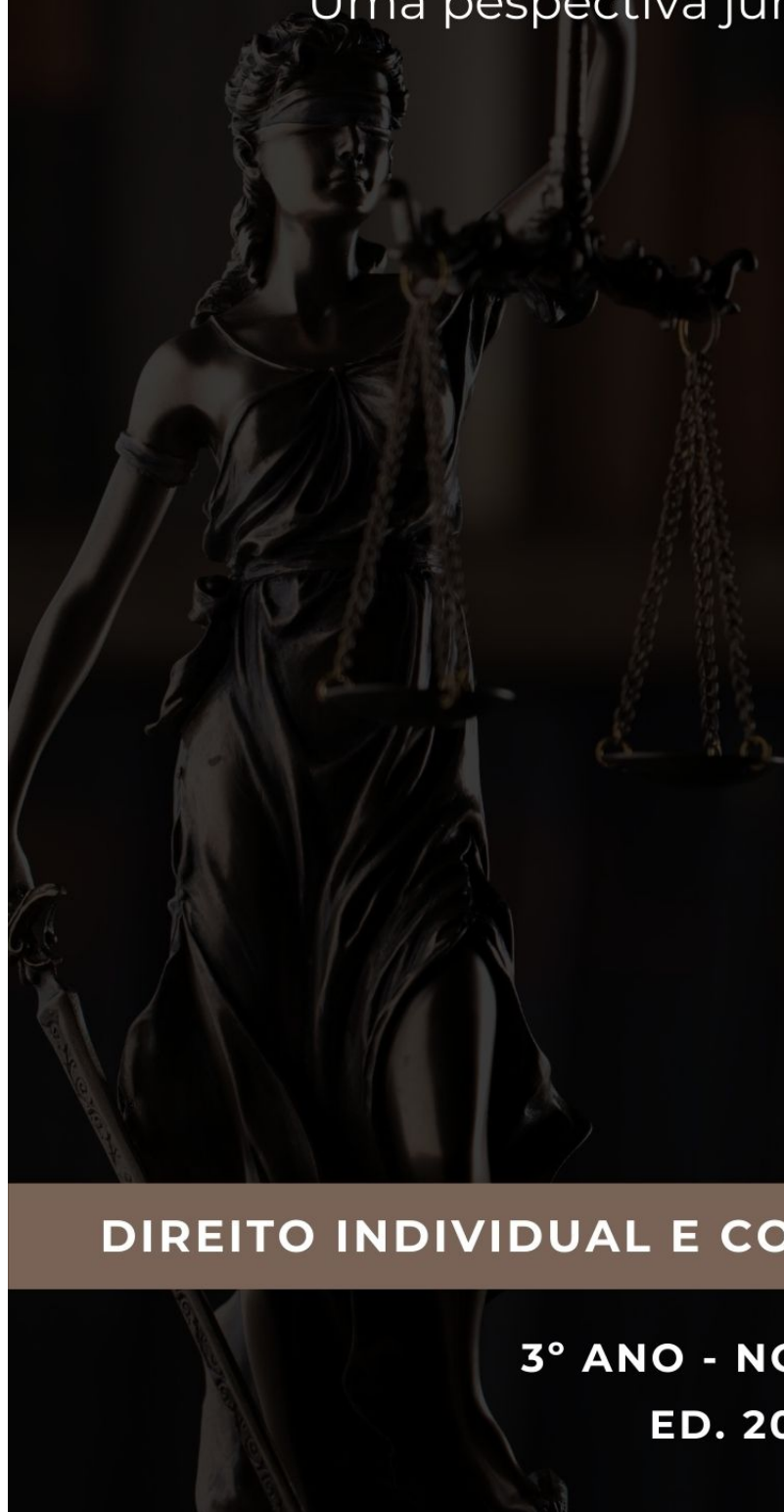




DIREITO

# EM TELA

Uma perspectiva jurídica do cinema



**DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO DO TRABALHO**

**3º ANO - NOTURNO**

**ED. 2021**

# DIREITO EM TELA: UMA PERSPECTIVA JURÍDICA DO CINEMA

E-book apresentado a matéria de Direito Individual e Coletivo do Trabalho do curso de Direito da Instituição de ensino UNIBALSAS, como parte dos requisitos necessários para obtenção de nota para o 6º período noturno.

Orientadora: Profa. Monique Ferrarese Stedile Baldin e acadêmicos: Ana Beatriz Almeida; Daniel Leite; Matheus Alves; Maycon Richer; Thaís vitória ramalho e Vanessa dos Santos.

Colaboradores: Prof. Francisco Romeu de Freitas; Profa. Maécila Brito de Sousa.

BALSAS -MA  
2021

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Deus por nossa vida, família e amigos.

A Faculdade de Balsas - UNIBALSAS e seu corpo docente pela oportunidade de fazer o curso.

À nossa orientadora Profa. Monique Ferrarese Baldin, pelo suporte e correções. Pela iniciativa de criar este trabalho como método de incentivo e aprofundamento dos conhecimentos adquiridos em aula. por seu empenho e doçura, sempre tão dedicada a apoiar e ajudar no desenvolvimento do trabalho.

À todos que colaboraram para o desenvolvimento deste, em especial os professores Francisco Romeu Freitas e Maécila Brito e os acadêmicos Ana Beatriz Almeida; Daniel Leite; Matheus Alves; Maycon Richer; Thaís Vitória Ramalho e Vanessa dos Santos.

Por fim, nossos agradecimentos a todos os alunos que compõem o 3º ano noturno que abraçaram o projeto e desenvolveram com tanto talento e criatividade os e-books que serão apresentados.

# SÚMARIO

1. GATTACA.....	01
2. TERRA-FRIA.....	08
3. ELES NÃO USAM BLACK-TIE.....	15
4. PRECISÃO.....	30
5. FILADÉLFIA.....	37
6. O ESCÂNDALO.....	46
7. THE TRUE COST.....	54
8. TEMPOS MODERNOS.....	69
9. VOCÊ NÃO ESTAVA AQUI.....	81
10. A PROCURA DA FELICIDADE.....	93

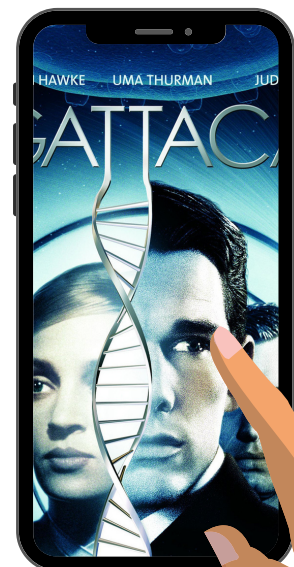


**ACADÊMICOS:**  
**ANA BEATRIZ ALMEIDA DE SOUSA**  
**DANIEL DA SILVA LEITE**  
**MATHEUS ALVES GOMES**  
**MAYCON RICHER DE ALBUQUERQUE SANTOS**  
**THAÍS VITÓRIA CARNEIRO RAMALHO**  
**VANESSA DA SILVA SANTOS**

**DIREITO E CINEMA: UM ESTUDO  
SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO  
A PARTIR DO FILME GATTACA**



**BALSAS-MA  
2021**





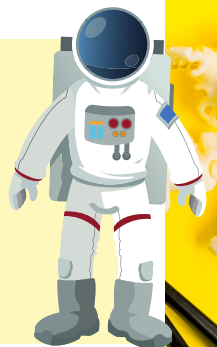
É APRESENTADA UMA REALIDADE FUTURA DE MUITAS TECNOLOGIAS, EM QUE AS PESSOAS SÃO CONCEBIDAS ATRAVÉS DA COMBINAÇÃO GENÉTICA EM LABORATÓRIOS E NÃO MAIS BIOLÓGICAMENTE.



A TRAMA CONTA A HISTÓRIA DE DOIS IRMÃOS, UM CONCEBIDO BIOLÓGICAMENTE E O OUTRO POR COMBINAÇÃO GENÉTICA, ESTE POR SUA VEZ, NASCEU COM MUITO MAIS FORÇA E INTELIGÊNCIA QUE O OUTRO.



O SONHO DE VICENT ERA SER ASTRONAUTA, PORÉM ESTA PROFISSÃO NÃO ERA PERMITIDA PARA OS INVÁLIDOS (PESSOAS CONCEBIDAS BIOLÓGICAMENTE), CARGOS SOCIALMENTE SUPERIORES ERAM PROIBIDOS A ELES.



INCONFORMADO COM O SISTEMA, VINCENT CONSEGUE FRAUDAR E MANIPULAR SEU GENE PARA ENTRAR NA COMPANHIA ESPACIAL SEM SER DESCOBERTO. UM HOMÍCIDIO ENTÃO COLOCA VICENT COMO SUSPEITO E TODA FARSA FICA SOB AMEAÇA. AO FINAL ELE CONSEGUE PROVAR SUA INÔCENCIA E VIAJAR PARA O ESPAÇO.



**LANÇAMENTO: 1997**  
**DIRETOR: ANDREW NICCOL.**

## APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO OCORRE PELA DIFERENÇA NO TRATAMENTO OU NAS OPORTUNIDADES DADAS EM RAZÃO DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS: RAÇA, GÊNERO, CLASSE SOCIAL, NACIONALIDADE, ESTADO CIVIL, RELIGIÃO OU CONDIÇÃO FÍSICA.

**ART. 461, CLT: SENDO IDÊNTICA A FUNÇÃO, A TODO TRABALHO DE IGUAL VALOR PRESTADO AO MESMO EMPREGADOR, NA MESMA LOCALIDADE, CORRESPONDERÁ IGUAL SALÁRIO, SEM DISTINÇÃO DE SEXO, NACIONALIDADE OU IDADE.**

**ARTIGO 50, CF/88: TODOS SÃO IGUAIS PERANTE A LEI, SEM DISTINÇÃO DE QUALQUER NATUREZA, GARANTINDO-SE AOS BRASILEIROS E AOS ESTRANGEIROS RESIDENTES NO PAÍS A INVIOABILIDADE DO DIREITO À VIDA, À LIBERDADE, À IGUALDADE, À SEGURANÇA E À PROPRIEDADE**

**NO BRASIL, ESSE PROBLEMA APARECE MAIS COMUMENTE PELA DIFERENCIAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA, RESQUÍCIOS DE UMA SOCIEDADE AINDA RETRÓGADA QUE FOI MARCADA PELA DEMORA DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E PELA ESCRAVIDÃO**



# EUGENIA



**SERÁ QUE O MAPEAMENTO GENÉTICO AVALIA O REAL POTENCIAL DE UM INDIVÍDUO?**

**APERFEIÇOAMENTO DOS ATRIBUTOS FÍSICOS E MENTAIS COM O OBJETIVO DE TRANSMITIR ÀS GERAÇÕES FUTURAS AS MELHORES CARACTERÍSTICAS DA ESPÉCIE.**

**NOT**



**VINCENT NÃO MORREU AOS 30 ANOS COMO FOI PREVISTO LOGO APÓS O SEU NASCIMENTO, OS PROBLEMAS DE CONCENTRAÇÃO NÃO O IMPEDIRAM DE ESTUDAR E ADQUIRIR CONHECIMENTO DE FÍSICA E ASTRÔNOMIA E O SEU PROBLEMA NO CORAÇÃO TAMBÉM NÃO FOI UM EMPECILHO PARA QUE ELE OBTIVESSE ÓTIMO CONDICIONAMENTO FÍSICO.**

**ESSES SÃO APENAS ALGUNS ASPECTOS QUE REVELAM QUE O TESTE DE QUOCIENTE GENÉTICO, COMO QUALQUER OUTRO TIPO DE DISCRIMINAÇÃO QUE PARTE DE UMA FUNDAMENTAÇÃO CIENTÍFICA, PODE ESTAR EQUIVOCADO.**





# DISCRIMINAÇÃO GENÉTICA

TODA DISTINÇÃO, EXCLUSÃO, RESTRIÇÃO OU PREFERÊNCIAS QUE TENHA POR OBJETO OU RESULTADO PREJUDICAR OU ANULAR O RECONHECIMENTO, GOZO OU EXERCÍCIO, EM IGUALDADE DE CONDIÇÕES, DOS DIREITOS HUMANOS E LIBERDADES FUNDAMENTAIS, NOS CAMPOS POLÍTICO, ECONÔMICO, SOCIAL, CULTURAL E CIVIL OU QUALQUER OUTRO CAMPO.



UMA AGRESSÃO AOS DIREITOS DA PESSOA HUMANA, TANTO NA SUA DIGNIDADE, LIBERDADE E SUA PERSONALIDADE.

O ESTADO TEM A OBRIGAÇÃO DE:



LEI 9029 DE 1995: FOI CRIADA OBJETIVANDO A PROIBIÇÃO DA EXIGÊNCIA DE ATESTADOS DE GRAVIDEZ E ESTERILIZAÇÃO, E OUTRAS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS, PARA EFEITOS ADMISSIONAIS OU DE PERMANÊNCIA DA RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO.

## COMBATER

E

## ERRADICAR

TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO EXISTENTES NA SOCIEDADE.

ART. 30, CF/88: "PROMOVER O BEM DE TODOS, SEM PRECONCEITOS DE ORIGEM, RAÇA, SEXO, COR, IDADE E QUAISQUER OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO"

## PRINCÍPIOS E FUNDAMENTAÇÕES JURÍDICAS



A CONSTITUIÇÃO FEDERAL, CONFORME ARTIGO 225, § 1º, INCISOS II E V, ATRIBUI AO ESTADO A PROTEÇÃO DA DIVERSIDADE E DA INTEGRIDADE DO PATRIMÔNIO GENÉTICO BRASILEIRO, BEM COMO O DEVER DE FISCALIZAR AS ENTIDADES ENVOLVIDAS COM PESQUISA E MANIPULAÇÃO GENÉTICA.

O ARTIGO 197 5º, INCISO X, ASSEGURA O DIREITO À PRIVACIDADE QUE PODE SER CONSIDERADO COMO UMA FORMA DE DELIMITAÇÃO ÀS PESQUISAS BIOTECNOLÓGICAS GENÉTICAS.

O ARTIGO 197 5º, INCISO X, ASSEGURA O DIREITO À PRIVACIDADE QUE PODE SER CONSIDERADO COMO UMA FORMA DE DELIMITAÇÃO ÀS PESQUISAS BIOTECNOLÓGICAS GENÉTICAS.

OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE DIZEM RESPEITO À ESSÊNCIA HUMANA, PODEM SER INSERIDOS, NESSE CONTEXTO, COMO DELIMITADORES DA ATIVIDADE CIENTÍFICA BIOTECNOLÓGICA, TENDO EM VISTA PRESERVAR O SER HUMANO.



ALÉM DISSO, A CONSTITUIÇÃO TRAZ RESPEITO À INVIOABILIDADE, À INTEGRIDADE E À PROTEÇÃO DO CORPO HUMANO E DA VIDA, TENDO COMO FUNÇÃO PRIMEIRA DE PROTEGER O SER HUMANO, NÃO SÓ INTERESSE DO PRÓPRIO INDIVÍDUO, MAS TAMBÉM NO INTERESSE DA SOCIEDADE

**ASSOCIAÇÃO COM  
A ATUALIDADE**

**O BRASIL NÃO POSSUI NORMA ESPECÍFICA REFERENTE AO TEMA EM TELA. ISSO CONDUZIRÁ O MAGISTRADO, NO CASO CONCRETO, A BUSCAR SOLUÇÃO CONFORME O TEXTO MAIOR, ISTO É, INICIAR SUA FUNDAMENTAÇÃO NOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E POSTERIORMENTE PARTIR PARA O DIPLOMA CIVIL DE 2002.**

**SEJA COMO FOR, A SAÚDE DO TRABALHADOR NÃO PODE SER DELEGADA AO SEGUNDO PLANO, DE FORMA QUE DEVEMOS BUSCAR UMA SAÍDA ALICERÇADA NOS MANTOS DA ÉTICA, MORAL E LEGALIDADE SEM FULMINAR O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.**

**FAKE**

**HÁ QUEM AFIRME QUE A DISCRIMINAÇÃO GENÉTICA NÃO IRÁ OCORRER EM SOLO BRASILEIRO, PELO MENOS NÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. OCORRE QUE ISSO NÃO É VERDADE.**

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO JÁ TRAVOU UMA BATALHA CONTRA AS "LISTAS NEGRAS" FORMULADAS POR EMPREGADORES UTILIZANDO "DADOS DISPONÍVEIS NOS SITES DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO PARA ELABORAR UMA LISTA NEGRA DE EMPREGADOS QUE APRESENTAVAM MAIS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS". NOTA-SE QUE O PROBLEMA PODE SER BEM MAIOR CASO O EMPREGADORES TENHAM ACESSO A INFORMAÇÕES GENÉTICAS DE SEUS EMPREGADOS.**

**PARA FINS DE CONHECIMENTO: " ESTÁ REALIDADE NOS ESTADOS UNIDOS ESTÁ MAIS PRÓXIMA, TESTE JÁ ESTÃO SENDO REALIZADOS PARA RASTREAR O RISCO DE DOENÇAS GENÉTICAS EM SERES HUMANOS E AJUDAR A DESCOBRIR OU INTERROPEMPOSSÍVEIS COMPLICAÇÕES NA SAÚDE. NOTA-SE COM O AVANÇO DAS PESQUISAS QUE NÃO FALTARÁ MUITO PARA ESTE SER AGREGADO AO AMBIENTE DE TRABALHO. INFOMAÇÕES COLHIDAS DO SITE: "NYTIMES".**

# TERRA FRIA

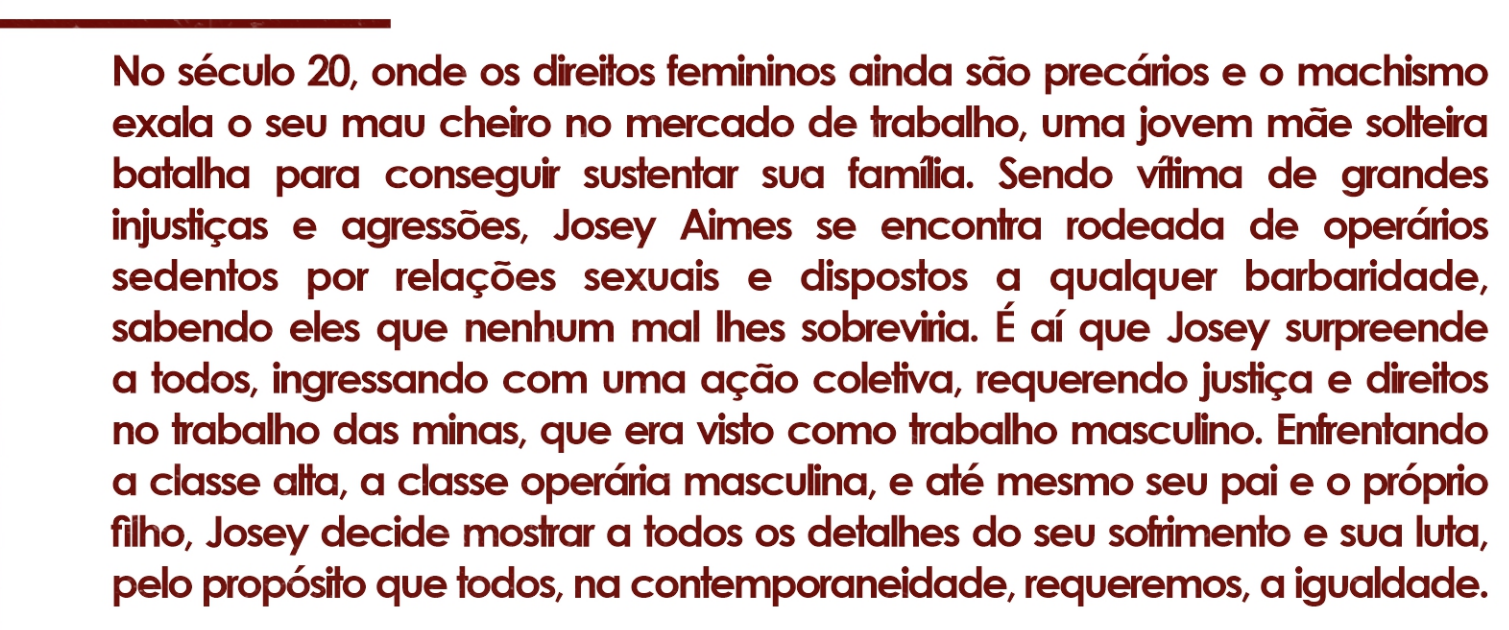
"NORTH COUNTRY"  
DA ACLAMADA DIRETORA DE "A ENCANTADORA DE BALEIAS"

## TERRA FRIA

### ONDE ASSISTIR?



Ana Klara Silva Sousa  
Bruna de Carvalho Pereira  
Edmilton Lima de Andrade Júnior  
Gustavo de Padua Ribeiro Muniz  
Julia Kallynne Abreu Batista  
Laís Almeida Farias  
Matheus Dias Feitosa

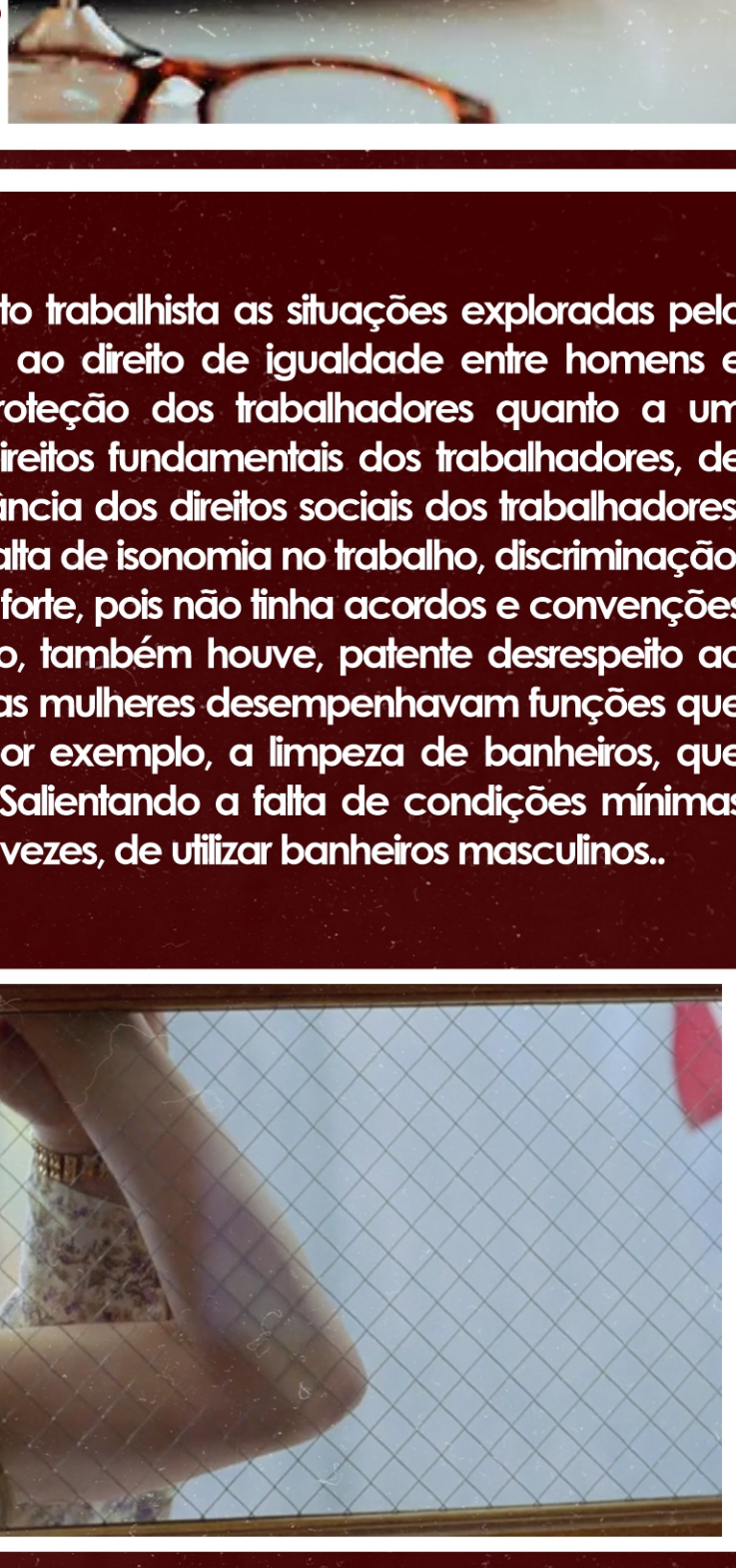


## SINOPSE

No século 20, onde os direitos femininos ainda são precários e o machismo exalta o seu mau cheiro no mercado de trabalho, uma jovem mãe solteira batalha para conseguir sustentar sua família. Sendo vítima de grandes injustiças e agressões, Josey Aimes se encontra rodeada de operários sedentos por relações sexuais e dispostos a qualquer barbaridade, sabendo eles que nenhum mal lhes sobreviria. É aí que Josey surpreende a todos, ingressando com uma ação coletiva, requerendo justiça e direitos no trabalho das minas, que era visto como trabalho masculino. Enfrentando a classe alta, a classe operária masculina, e até mesmo seu pai e o próprio filho, Josey decide mostrar a todos os detalhes do seu sofrimento e sua luta, pelo propósito que todos, na contemporaneidade, requeremos, a igualdade.

### QUAL A RELAÇÃO DO FILME COM A PSICOLOGIA E O DIREITO?

As marcas da violência psicológica, evidenciadas no filme em tela, não deixam cicatrizes físicas no corpo, mas marcam o psiquismo. Josey foi violentada pelo seu professor no ensino médio, tendo o direito de livre disposição de seu corpo violado, segundo um colega que presenciou o abuso e não fez nada. Existe uma construção social histórica de certo modo implícita, velada, de pertencimento do corpo da mulher, fêmea, ao mando do poder do macho. O estupro é uma tragédia humana, com suas cicatrizes além do corpo físico, deixando o sentimento de que a vítima nunca irá se limpar, o desejo da troca de seu corpo por outro, indicando uma articulação com o significado simbólico dessa sujeira.

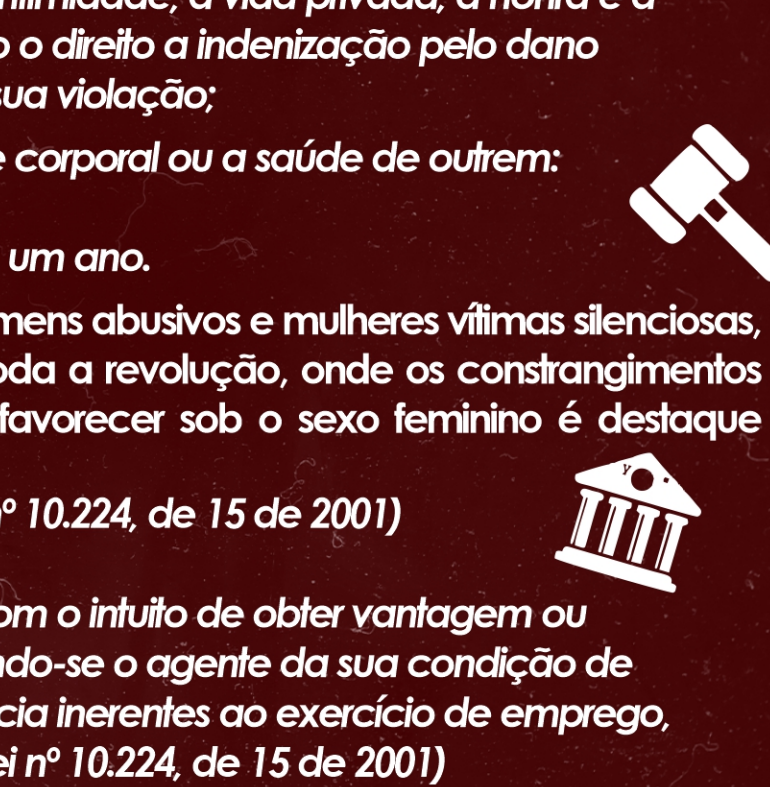


Terra Fria e o Direito do Trabalho: No âmbito trabalhista as situações exploradas pelo longa-metragem escancararam a violação ao direito de igualdade entre homens e mulheres no trabalho, a ausência de proteção dos trabalhadores quanto a um ambiente de trabalho salubre e seguro, direitos fundamentais dos trabalhadores, de acordo com o art. 5º da CF a não observância dos direitos sociais dos trabalhadores, havendo inclusive o desrespeito à mulher, falta de isonomia no trabalho, discriminação. A representação sindical que não foi muito forte, pois não tinha acordos e convenções coletivas com os trabalhadores, além disso, também houve desrespeito ao contrato de trabalho, tendo em vista que as mulheres desempenhavam funções que não eram de sua competência, como, por exemplo, a limpeza de banheiros, que gerava grande humilhação as mesmas. Salientando a falta de condições mínimas para o exercício do trabalho, tendo, muitas vezes, de utilizar banheiros masculinos..



Por fim, um dos principais pontos trazidos pelo filme em análise foi a falta de condições dignas para o trabalho das mulheres em determinados ambientes. Observou-se o desrespeito à dignidade da pessoa humana, fundamento e princípio do estado democrático de direito, bem como a ofensa ao direito de igualdade entre os gêneros e ao direito de não discriminação, o patriarcado e violações, observou-se a tutela de princípios constitucionais garantidos na maioria do país referentes a dignidade da pessoa, igualdade entre os gêneros. A história do filme é baseada em fatos reais que, ao serem descontinuidos nos Tribunais Americanos, serviram de exemplo e de sinal da necessidade de tutela dos direitos das mulheres, em especial quanto a seu ingresso no mercado de trabalho.

No longa-metragem a protagonista do filme, Josey Aimes, mãe solteira de dois filhos buscou seus direitos como cidadã e teve seu caso ouvido e analisado pelas Cortes Americanas, que condenaram a empresa de mineração aos danos provocados às trabalhadoras.

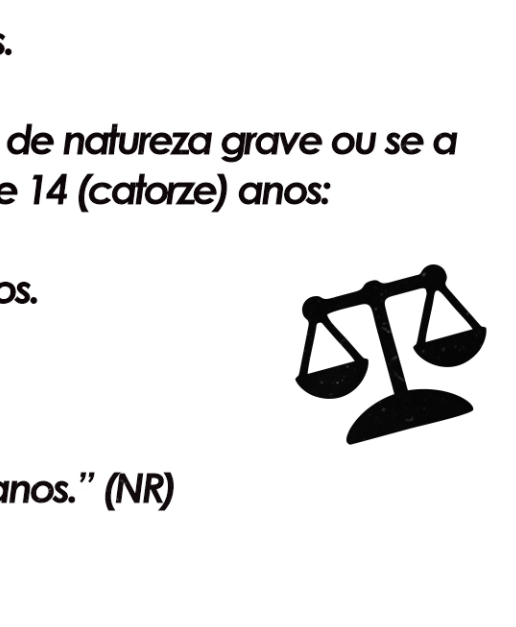


### O QUE É FLEXIBILIZAÇÃO?

Esse termo consiste em algo que se torna menos rígido. No âmbito trabalhista, pode ser definido como liberdade e autonomia que se dá aos colaboradores de uma empresa para fazerem seus horários e controlarem suas rotinas de produção. Mediante comparação com o filme, vejamos cenas em que os funcionários masculinos usam seus próprios hábitos de perversidade para com que haja com barbaridade contra funcionárias femininas, em que mesmo os gerentes da empresa sabendo de tais atos nada fazem com que os impeçam a crueldade cometida pelos funcionários.

### CORRELAÇÃO DO FILME COM O DIREITO

No decorrer do filme é notório vários momentos da discriminação do sexo feminino. A desigualdade entre os gêneros é o fator marcante, dessa forma, Josey e outras mulheres presentes no filme são tratadas de forma inferior, sofrendo vários tipos de violências, como psicológica, moral, entre outras.



A igualdade de gênero como um todo é amparada pela nossa Constituição Federal de 1988, nos termos seguintes, in verbis:

*Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*

*I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;*

Ademais, a mira para agressões físicas, morais e psicológicas praticadas pelas mulheres da mina contra as mulheres, são proibidas e punidas pelo artigo 5º, inciso X da CF88, frisando sempre o princípio da igualdade como um direito fundamental, in verbis:

*Art 5º, X, CF/88 - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;*

*Art. 129, CP- ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem:*

*Pena - detenção, de três meses a um ano.*

O texto apresentado é destaque em homens abusivos e mulheres vítimas silenciosas, sendo o assédio sexual o ponto X de toda a revolução, onde os ministrando com intuito de obter vantagem ou se favorecer sob o sexo feminino é destaque na narrativa.

*Assédio sexual (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)*

*Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)*

*Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)*

No filme, um ponto a ser destacado que é de suma importância para o âmbito trabalhista, é a falta de condições dignas para o trabalho, o ambiente é totalmente insalubre, além disso, não houve o cumprimento do contrato de trabalho, tendo em vista que a personagem principal e as outras mulheres desempenhavam, funções que não eram de sua competência.



A proteção ao trabalho digno, na fundamentação jurídica, está exposta na declaração universal dos direitos humanos:

### DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (1948)

*Artigo XXIII - 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.*

Além de todas as humilhações e discriminações sofridas pelas mulheres da mina, Josey, personagem principal, já havia sofrido abusos no antes de trabalhar na local. Quando tinha 16 anos, sofreu estupro do seu professor, no que resultou em um filho.

*Art. 203 Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:*

*Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.*

*§ 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos:*

*Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos.*

*§ 2º Se da conduta resulta morte:*

*Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos.” (NR)*

### O QUE É ASSÉDIO MORAL, E EM QUE TRECHOS ESSA TEMÁTICA É ABORDADA?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, que atinge a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima. O assédio realizado no ambiente de trabalho, acontece através de comportamentos abusivos, como xingamentos, afrontas, constrangimentos, humilhações, gestos, palavras e outras ações que se repetam de forma frequente.



### Alguns exemplos de assédio moral:

- Ameaçar a vítima de violência física;
- Comunicar aos gritos;
- Atribuir tarefas humilhantes;
- Atribuir apelidos vexatórios;
- Criticar o trabalho da vítima de forma injusta e constante;
- Atribuir a vítima a tarefas inferiores ou superiores as suas competências;
- Pressionar a vítima para que não exija seus direitos na empresa;
- Induzir a vítima a erro;
- Isolar a vítima do restante do grupo;
- Espalhar rumores a respeito da honra da vítima;



Em Terra Fria observamos frequentemente a incitação de fatos buscando diminuir e desqualificar todo o grupo feminino que atua na fábrica mineira. Um exemplo notório é quando Josey - personagem principal e Cherrey estão lavando o corredor da mina e visualizam na parede um desenho com aspiração de conteúdo sexual evidido, fora as piadas com segundas intenções que 3 mineradores dispararam contra elas.

Em outro momento, Josey dirige ao escritório do diretor da mina para “denunciar” a ocorrência de assédio sexual e tem sua fala desqualificada onde o diretor alega não poder fazer nada a respeito visto que as funcionárias não são amigas dos mineradores pois elas estão roubando as vagas de trabalho dos homens. Nos moldes do Art. 483, E da CLT, ato que lesa a honra do empregado como o assédio moral pode resultar em rescisão do contrato além da responsabilização criminal do empregador.





15

*Eles não usam*

# BLACK-TIE

uma obra de Leon Hirszman



**Beatriz Barros, Camila Pires, Dione Silva, Emmily Ribeiro,  
Francisco Mesquita, Karina Rocha, Wendel Miranda**

# SINOPSE

16

Em São Paulo, em 1980, o jovem operário Tião e sua namorada Maria decidem casar-se ao saber que a moça está grávida. Ao mesmo tempo, eclode um movimento grevista que divide a categoria metalúrgica. Preocupado com o casamento e temendo perder o emprego, Tião fura a greve, entrando em conflito com o pai, Otávio, um velho militante sindical que passou três anos na cadeia durante o regime militar.



# QUESTÃO SOCIAL

O filme “Eles não usam black-tie”, de Leon Hirszman (1981), expõe a problemática da consciência de classe a partir do debate entre probabilidade e necessidade de respostas da classe do proletariado à condição existencial de proletariedade.

Eles não Usam Black-Tie toca em sensíveis questões sociais – além das lutas de classes no âmbito fabril e dos conflitos familiares, Guarnieri e Hirszman explicitam o racismo, o alcoolismo e outros aspectos do dia-a-dia dos trabalhadores nos guetos e periferias das cidades – e é um clássico justamente por trazer à tona assuntos ainda hoje candentes em nossa sociedade de classes.



No caso do filme de Leon Hirzsmann as respostas dadas pelos homens e mulheres operárias à condição de proletariado exposta no decorrer do filme assumiram um carácter coletivo, organizado no movimento sindical.





# CONCEITO E ORIGEM DE GREVE

Segundo relatos históricos, o termo “greve” origina-se da palavra grève da língua francesa, proveniente de uma praça localizada às margens de Rio Sena, Praça do Hotel de Ville. Nesse local, trabalhadores reuniam-se para debater acerca de medidas a serem tomadas para o interesse do grupo, e alguns empregadores aproveitavam para comparecer quando havia intenção de contratação de mão-de-obra. Apesar de a origem da palavra ser recente, o surgimento do fenômeno remonta à antiguidade, que se repetiu constantemente ao longo da história.

O fenômeno da greve passou por três momentos históricos no Brasil, sendo eles a proibição, a tolerância e, finalmente o reconhecimento como direito fundamental do trabalhador

A Constituição Federal de 1988, passou a assegurar a greve como um direito fundamental do trabalhador, o que alterou radicalmente todo o histórico legislativo anterior que inicialmente criminalizava o seu exercício e posteriormente passou a aceitá-lo em determinados casos.

Assim sendo, a Lei Maior sugere como um dos direitos dos trabalhadores o direito a greve, através de seu artigo 9º que assim dispõe:

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Como regulamentação do disposto na Carta Magna, foi editada a Lei nº 7.783/89 e de acordo com o artigo 2º, a greve é assim conceituada:

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Na doutrina, existem diferentes conceituações de greve. Para Gerhard Boldt: "é uma interrupção coletiva e combinada do trabalho por certo número de trabalhadores da mesma profissão ou empresa, tendo um objetivo de luta, a fim de que os seus fins venham a ser atingidos."



# TIPOS DE GREVE

## GREVE GERAL

Aquela promovida pela maioria dos trabalhadores que compõem uma mesma classe ou profissão.

## GREVE DE HABITAÇÃO OU OCUPAÇÃO

Esse modelo é considerado ilícito, uma vez que os trabalhadores grevistas ocupam os postos de trabalho com objetivo de impedir que os que recusaram o movimento sejam impedidos de exercer suas funções.

## GREVE BRANCA OU DE BRAÇOS CRUZADOS

Consiste-se na paralisação dos empregados em seus postos de trabalho.

## GREVE SELETIVA

Paralisa-se determinado setor, cuja função poderá paralisar os demais setores.

## **GREVE DE BRAÇOS CAÍDOS OU OPERAÇÃO TARTARUGA**

Os trabalhadores realizam os trabalhos de modo que haja redução na produção, mas sem que o trabalho seja suspenso.

## **GREVE DE ZELO**

Nesse tipo de greve os trabalhadores realizam seus afazeres com zelo, capricho e uma atenção redobrada, de modo que haja lentidão na produção e prejuízos futuros.

## **GREVE SELVAGEM**

A iniciativa e o avanço se dão por parte dos próprios trabalhadores, sem apoio ou participação do sindicato que os representa.

## **GREVE ATIVA**

Aceleração exagerada do ritmo de trabalho.

## **GREVE DE ADVERTÊNCIA**

Há a suspensão do trabalho por algumas horas, como modo de aviso ao empregador.

## GREVE INTERMITENTE

Todos os dias há a paralisação de atividades em determinado setor.

Essa espécie de greve é vetada, sendo possível a chamada greve político-trabalhista, que é voltada para defender os interesses trabalhistas e profissionais.

## GREVE POLÍTICA

Apoia ou colabora com os movimentos grevistas de outros trabalhadores, desde que haja relação de interesse entre os envolvidos.

## GREVE DE SOLIDARIEDADE



# REQUISITOS PARA GREVE

## LEGAL

## 25

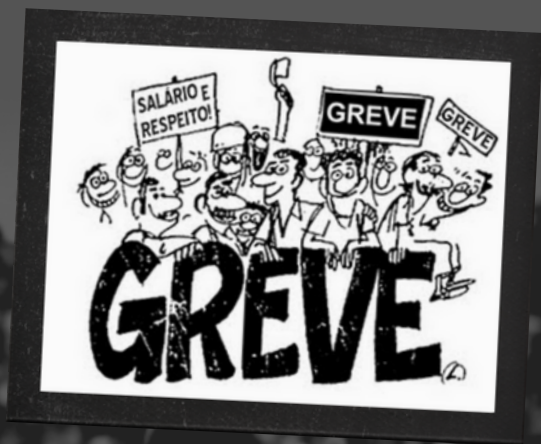
Para desencadear um movimento grevista é necessário a presença de diversos requisitos básicos para sua legalidade, sob consequência de caracterizar um ilícito trabalhista, com o descumprimento das obrigações do contrato de trabalho, e como consequência ser considerado um ato ilegal e abusivo.

A greve é um fenômeno tipicamente de caráter coletivo, não havendo greve de um indivíduo, porém de um grupo de indivíduos. A greve de uma só pessoa em uma empresa não é considerada greve, mas indisciplina ou insubordinação.

A temporalidade é outro requisito, visto que não há greve indefinida. A suspensão coletiva do trabalho deve ser temporária, sob pena de dissolução dos contratos dos empregados por justa causa, abandono de emprego, nos termos da CLT – art.482, letra

O movimento deve ser pacífico e harmonioso, vedado a utilização de violência. (Lei 7.783/1989 em seu art. 2º: Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Art. 6º § 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.





Num sentido mais corriqueiro da palavra, o pelego é apontado como o “puxa-saco” do patrão, sendo muitas vezes considerado como um traíra. Esse termo se popularizou na era Vargas, sendo os pelegos os líderes sindicais que tinham a confiança do governo e serviam como mediadores entre o Estado e as entidades. Entretanto, com a Ditadura Militar, os pelegos passaram a ser vistos como aqueles que atuavam a favor do governo e não a favor dos direitos trabalhistas, sendo vistos como traidores.

Com relação ao filme, a obra aponta Tião, o protagonista, como um pelego pelos operários e pelo próprio pai, uma vez que se recusou a aderir à greve. A partir daí a narrativa e a oposição ideológica caracteriza o drama da família, uma vez que as distinções desses dois indivíduos acontecem sob o mesmo teto.



# CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Como a greve se expressa de modo coletivo, por sua natureza, pode causar reflexos sociais que impactem na esfera jurídica de terceiros.

O ordenamento jurídico brasileiro limita o direito de greve restringindo-o ao impor condições tipificadas na Lei n.º 7.783/89.

A lei nº 7783/89 impõe limites a greve, dos quais se destaca o art 2º que estabelece que as greves devem ser pacíficas, sem qualquer violência, tortura ou tratamento desumano. A lei também estabelece proteção da propriedade, não sendo admitida danos a ela.

A moral e a imagem também não podem ser afetadas, uma vez que são protegidas pela Constituição e, caso ocorra ofensas às vítimas, estas serão indenizadas.

29

## Alunos

Beatriz Barros

Camila Pires

Dione Silva

Emmily Ribeiro

Francisco Mesquita

Karina Rocha

Wendel Miranda

Turma: 3º ano- NOTURNO

Professora: Monique Ferrarese Stedile Baldin

# "PRECISÃO"

O disfarce da escravidão: uma visão do Direito do Penal nas relações trabalhistas a partir do documentário "Precisão"!

**ACADÊMICOS:**

**ANA BEATRIZ ALMEIDA DE SOUSA**

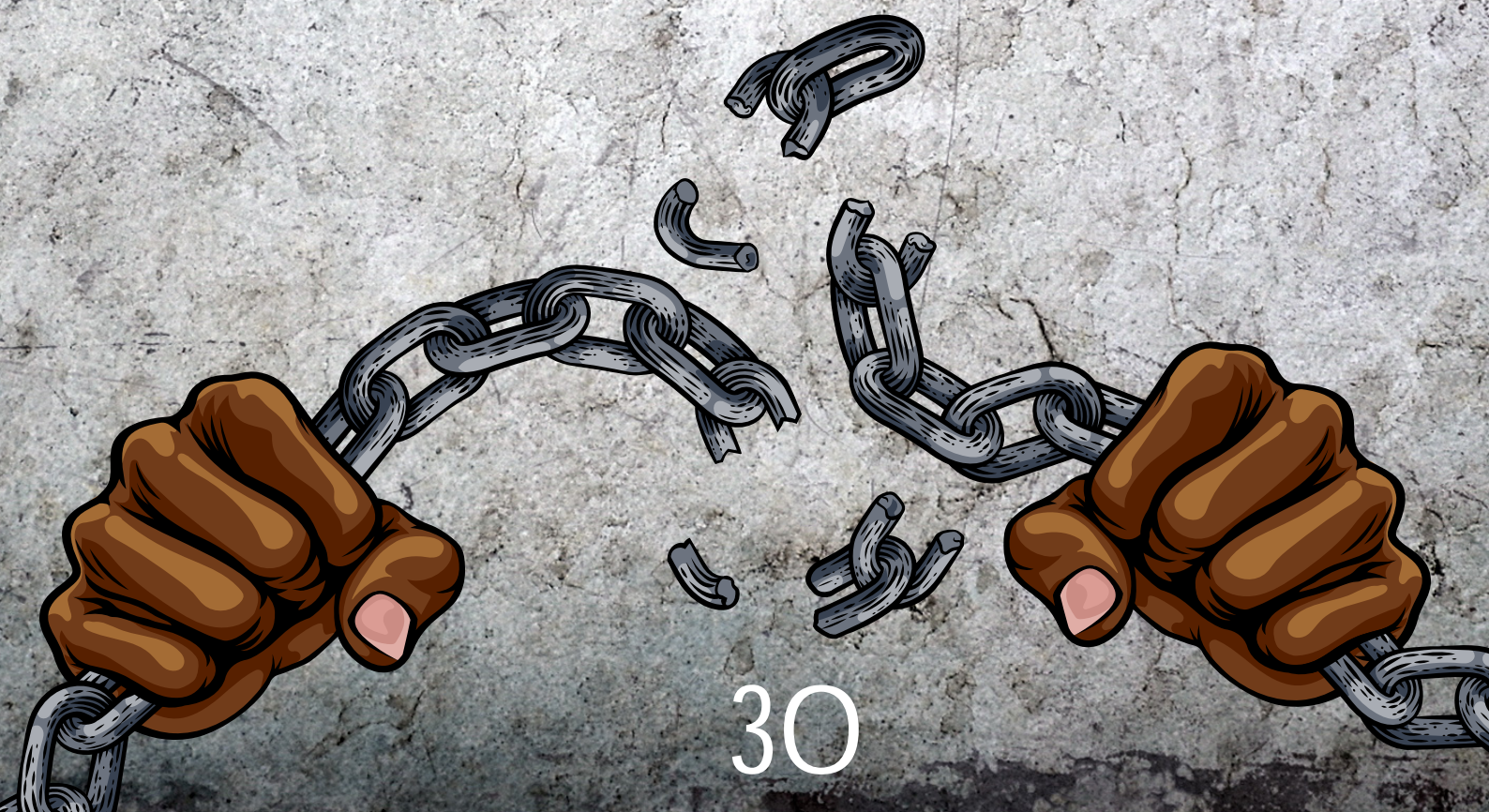
**DANIEL DA SILVA LEITE**

**MATHEUS ALVES GOMES**

**MAYCON RICHER DE ALBUQUERQUE SANTOS**

**THAÍS VITORIA CARNEIRO RAMALHO**

**VANESSA DA SILVA SANTOS**



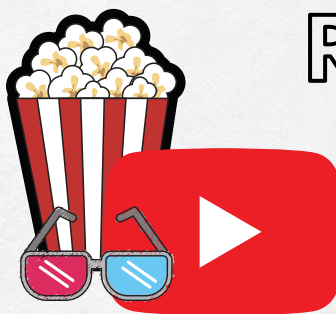
# 1- DOCUMENTÁRIO "PRECISÃO"

“O COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NÃO É UMA QUESTÃO QUE PODE SER DEIXADA DE LADO, TEM QUE SER PRIORIDADE, ESTÁ NA CONSTITUIÇÃO E TEM QUE SER RESPEITADO.

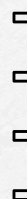
GARANTIR OS DIREITOS BÁSICOS MÍNIMOS PARA TODOS, INCLUSIVE PARA OS TRABALHADORES, NÃO É BENEVOLÊNCIA DO ESTADO, É OBRIGAÇÃO” VIRGÍNIA A. NEVES, PROCURADORA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.



DOCUMENTÁRIO  
DISPONÍVEL NA  
PLATAFORMA DO  
YOUTUBE.



## RESUMO



“O DOCUMENTÁRIO BRASILEIRO MOSTRA A TRISTE REALIDADE DE TRABALHADORES QUE SÃO SUBMETIDOS A UMA SITUAÇÃO DEGRADANTE, UM TRABALHO QUE DURA POR LONGAS JORNADAS DIÁRIAS, SEM QUALQUER DESCANSO, SÃO OBRIGADOS A FICAREM EM LUGARES INSALUBRES PRIVADOS DO MÍNIMO DE SANEAMENTO BÁSICO, HIGIENE E CONFORTO.

A REMUNERAÇÃO É PEQUENA OU INEXISTENTE, POIS OS TRABALHADORES SOFREM DESCONTOS DE FORMA INDEVIDA E DESPROPORCIONAL AS LEIS TRABALHISTAS FICANDO SEMPRE "EM DÍVIDA" COM ELES. ALÉM DISSO, SÃO TRABALHOS FORÇADOS, ONDE HÁ O EMPREGO DE VIOLÊNCIA E AMEAÇAS PARA OBRIGAR AS PESSOAS A CONTINUAR NAQUELA SITUAÇÃO.

## 2- O QUE É O TRABALHO ESCRAVO

O TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS A DE ESCRAVO OCORRE QUANDO O TRABALHADOR NÃO CONSEGUE SE DESLIGAR DO PATRÃO POR FRAUDE OU VIOLÊNCIA, QUANDO É FORÇADO A TRABALHAR CONTRA SUA VONTADE, QUANDO É SUJEITO A CONDIÇÕES DESUMANAS DE TRABALHO OU É OBRIGADO A TRABALHAR TANTO E POR TANTAS HORAS QUE SEU CORPO NÃO AGUENTA



O CRIME É CONFIGURADO QUANDO HÁ UMA OU MAIS DAS SEGUINTE SITUAÇÕES: SUBMISSÃO A TRABALHOS FORÇADOS, JORNADA EXAUSTIVA, CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO OU QUANDO O TRABALHADOR TEM RESTRINGIDA SUA LOCOMOÇÃO EM RAZÃO DE DÍVIDA CONTRAÍDA COM O EMPREGADOR OU PREPOSTO.



ESSA NOVA CONCEPÇÃO TRADUZ UM IMPORTANTE AVANÇO NA CONCEITUAÇÃO DO CRIME, NA MEDIDA EM QUE DESVINCULA A AÇÃO DA IDEIA DE CERCEAMENTO DE LIBERDADE SOMENTE, ALINHANDO SEU OBJETO JURÍDICO À QUESTÃO DA VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR



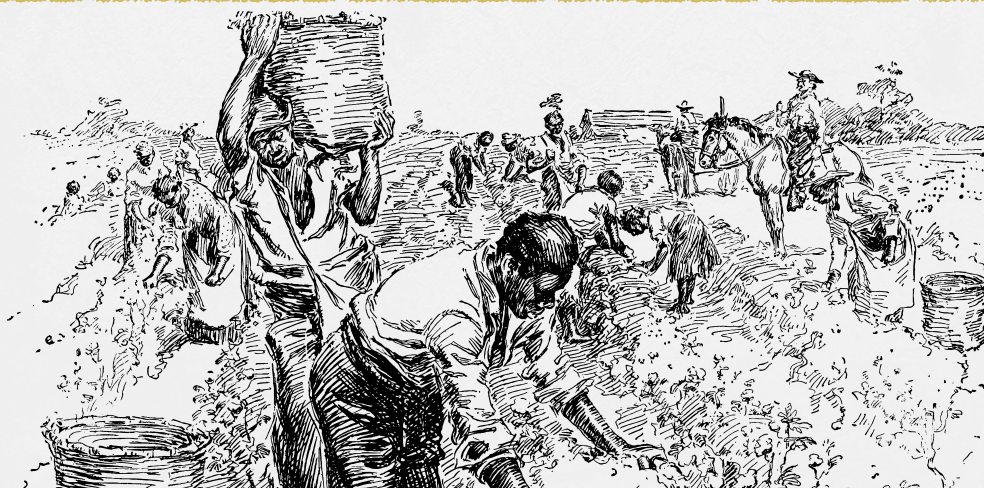
### **3- DIREITOS BÁSICOS DO TRABALHADOR URBANO E RURAL GARANTIDOS PELA CONSTITUIÇÃO**

O ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL PREVÊ :

DIREITO AO SALÁRIO MÍNIMO;  
DIREITO AO FGTS;  
DIREITO À DURAÇÃO DO TRABALHO NORMAL NÃO SUPERIOR A OITO HORAS DIÁRIAS E 44 SEMANAIS;  
DIREITO A RECEBER HORAS EXTRAS SE A JORNADA DE TRABALHO ULTRAPASSAR OITO HORAS DIÁRIAS;  
DIREITO A FÉRIAS E 13º SALÁRIO;  
REPOUSO SEMANAL REMUNERADO;  
SEGURO DESEMPREGO;  
AVISO PRÉVIO;  
ASSISTÊNCIA MÉDICA;  
IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO;  
LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE.



A CONSTITUIÇÃO FEDERAL TAMBÉM ELENCA UMA SÉRIE DE GARANTIAS E LIBERDADES QUE ESTABELECEM A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO UM DOS FUNDAMENTOS DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO



## 4- O TRABALHO ESCRAVO E O DIREITO PENAL BRASILEIRO



O ARTIGO 149 DO CÓDIGO PENAL:

REDUZIR ALGUÉM A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO, QUER SUBMETENDO-O A TRABALHOS FORÇADOS OU A JORNADA EXAUSTIVA, QUER SUJEITANDO-O A CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO, QUER RESTRINGINDO, POR QUALQUER MEIO, SUA LOCOMOÇÃO EM RAZÃO DE DÍVIDA CONTRAÍDA COM O EMPREGADOR OU PREPOSTO.

PENA - RECLUSÃO, DE DOIS A OITO ANOS, E MULTA, ALÉM DA PENA CORRESPONDENTE À VIOLÊNCIA.

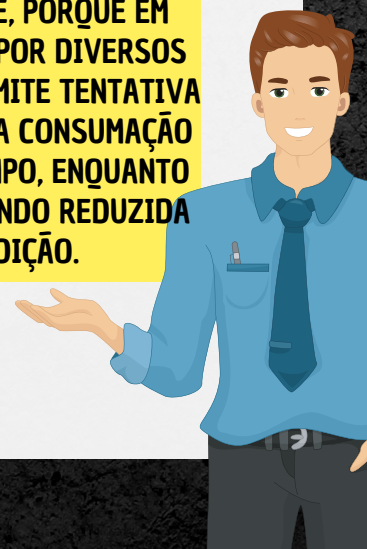
O ARTIGO 207 FOI MODIFICADO PELA LEI Nº 9.777/98 E PUNE O RECRUTAMENTO DO TRABALHADOR FORA DO LOCAL DE EXECUÇÃO DO TRABALHO MEDIANTE FRAUDE OU COBRANÇA DE QUALQUER QUANTIA DO TRABALHADOR OU QUANDO NÃO É ASSEGURADO O RETORNO DO TRABALHADOR AO LOCAL DE RECRUTAMENTO.

ARTIGO 132 DO CP: PREVÊ PENA DE TRÊS MESES A UM ANO DE PRISÃO PARA QUEM EXPÕE A VIDA OU A SAÚDE DE OUTREM A PERIGO DIRETO OU EMINENTE.

ARTIGO 197 DO CP: CONDENA O CONSTRANGIMENTO ILEGAL QUE IMPEDE A LIBERDADE DOS TRABALHADORES.

ARTIGO 203 DO CP, ALTERADO PELA LEI Nº 9.777/98: PREVÊ PENA DE DETENÇÃO DE UM A DOIS ANOS E MULTA, ALÉM DA PENA CORRESPONDENTE À VIOLÊNCIA, PARA QUEM “FRUSTRAR, MEDIANTE FRAUDE OU VIOLÊNCIA, DIREITO ASSEGURADO PELA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

CLASSIFICAÇÃO DOUTRINÁRIA: É UM CRIME COMUM, ISTO É, QUE PODE SER PRATICADO POR QUALQUER PESSOA; COMISSIVO, POIS É CARACTERIZADO POR UMA AÇÃO DE FAZER (REDUZIR); PLURISSUBSISTENTE, PORQUE EM REGRA É PRATICADO POR DIVERSOS ATOS E, POR ISSO, ADMITE TENTATIVA E PERMANENTE, POIS A CONSUMAÇÃO SE PROLONGA NO TEMPO, ENQUANTO A VÍTIMA ESTIVER SENDO REDUZIDA ÀQUELA CONDIÇÃO.





## 5- O TRABALHO ESCRAVO E O DIREITO DO TRABALHO

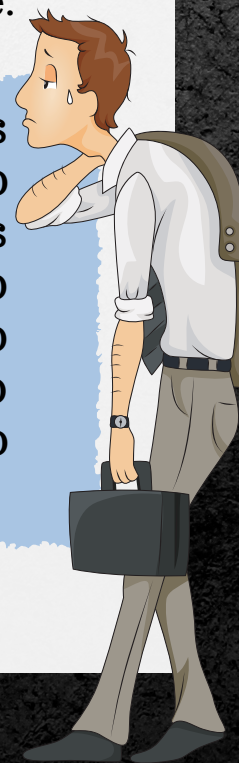
Embora a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT não trate de forma explícita e direta sobre o trabalho escravo, alguns artigos são utilizados em analogia com o intuito de combater os desregramentos cometidos contra os trabalhadores.



O artigo 13 da citada lei, dispõe quanto ao registro expresso dos funcionários no momento da contratação, que exige anotação do valor do salário e a natureza do serviço.

Tais cautelas impostas pela lei, buscam impedir que o trabalhador labore mais horas que o disposto em lei, bem como perceba valores inferiores aos pagos aos demais funcionários de igual categoria, no exercício de mesma atividade.

O Direito do Trabalho tem como um dos primeiros fundamentos a proteção do trabalhador. Esse direitos trabalhistas estão no rol dos direitos sociais, e são também uma expressão de liberdade, como meio de libertação da desigualdade, sendo justamente esta, a finalidade de um estado social.



# HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E NACIONAL SOBRE TRABALHO ESCRAVO

- **CONVENÇÃO SOBRE TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO (N. 29) ADOTADA PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) (1930)**
- **DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (1948)**
- **CONVENÇÃO SOBRE A ABOLIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO (N. 130) ADOTADA PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) (1957)**
- **A CONVENÇÃO SOBRE A IDADE MÍNIMA PARA ADMISSÃO AO EMPREGO (N. 138), ADOTADA PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) (1973)**
- **PROTOCOLO À CONVENÇÃO SOBRE O TRABALHO FORÇADO (P029) ADOTADO PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) (2014)**
- **ARTIGO 5º, INCISO III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**
- **ARTIGO 243 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**
- **ARTIGO 149 DO CÓDIGO PENAL**

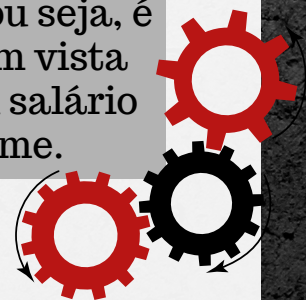


## "TRUCK SYSTEM"

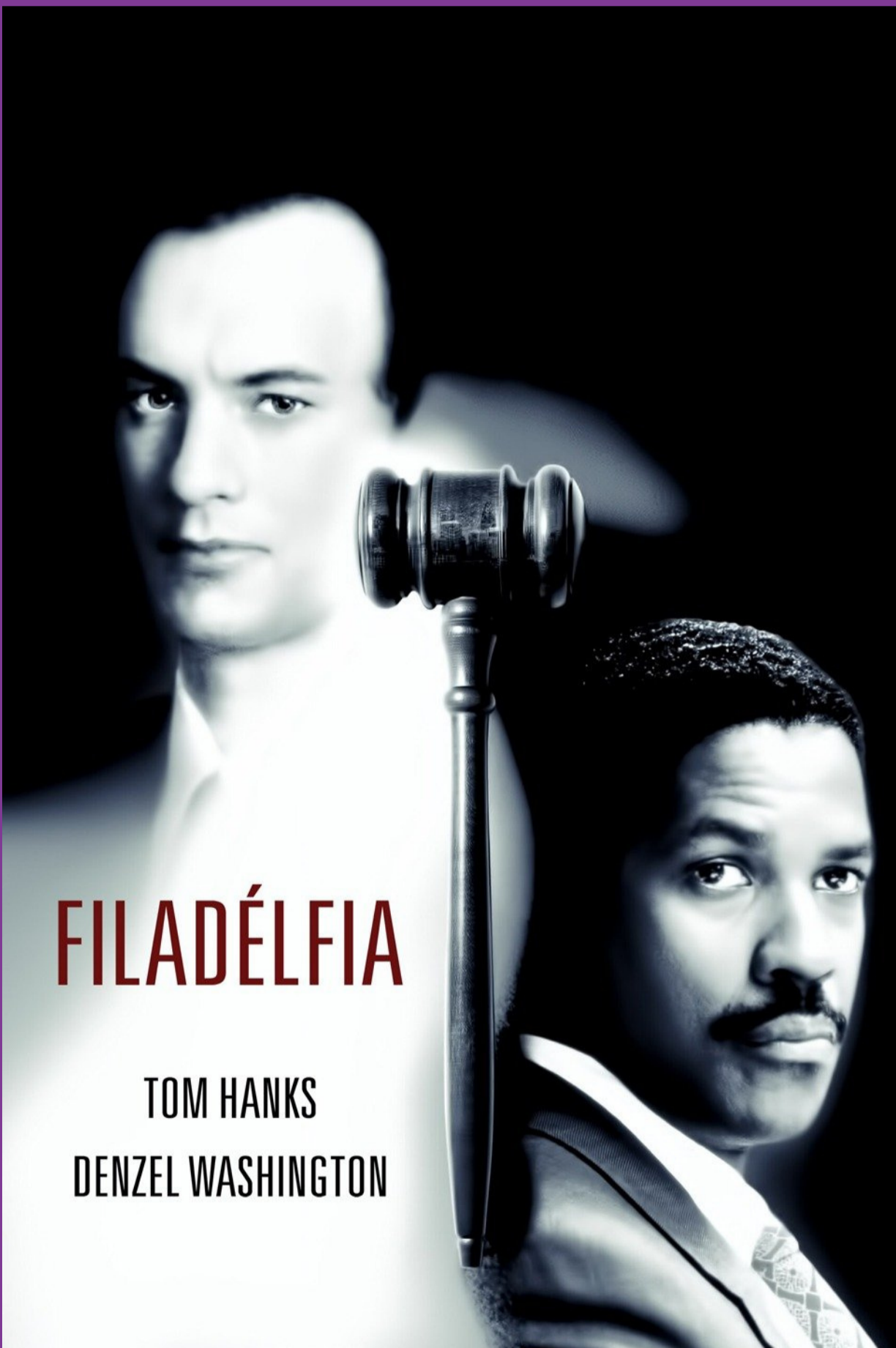
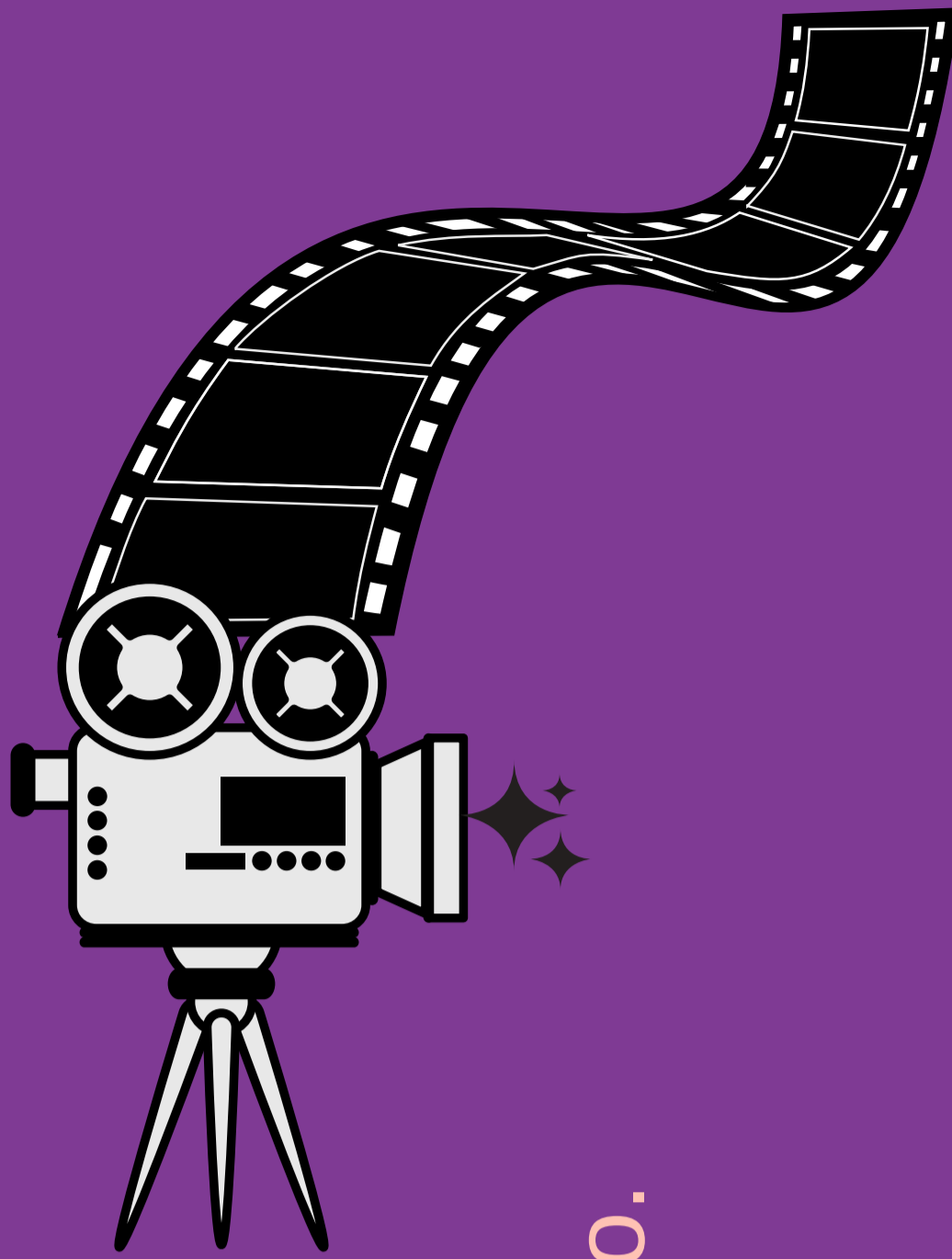
É o sistema pelo qual o empregador mantém o empregado em trabalho de servidão por dívidas com ele contraídas, ou seja, é a condição de trabalho similar a de escravo, tendo em vista que o empregador obriga seu empregado a gastar seu salário dentro da empresa. Este é muito observado no filme.



A norma inserida na Consolidação das Leis do Trabalho repele o "truck system", estabelecendo, no artigo 462 e parágrafos, os princípios da irredutibilidade e intangibilidade salarial.

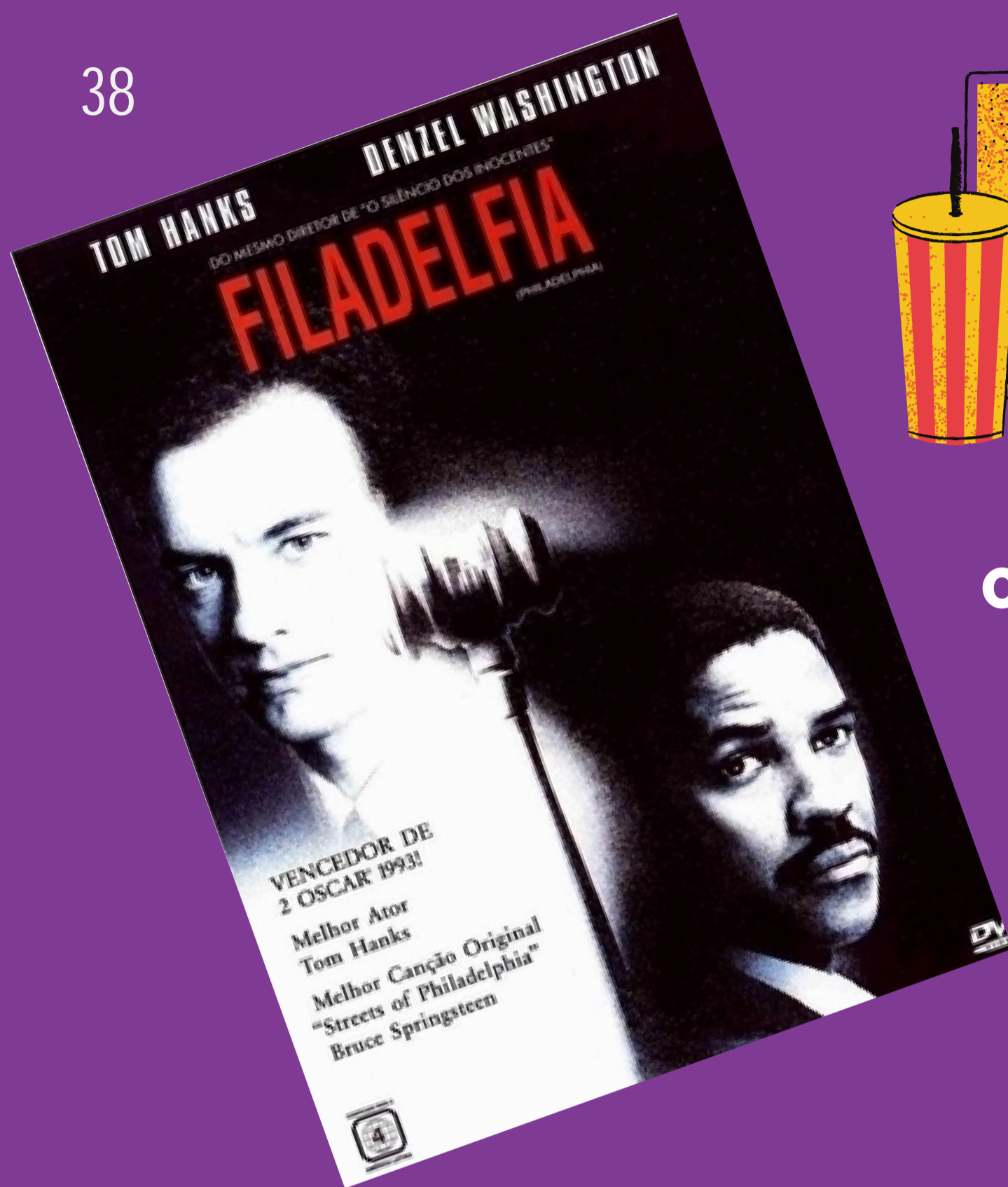


# REA LIDADE NUA

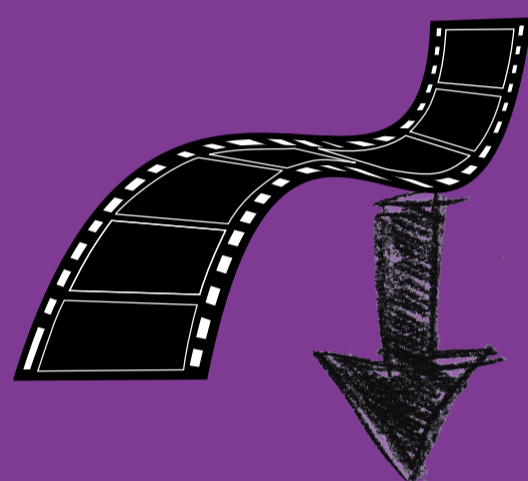


Quando a Justiça supera o preconceito.

38



**ONDE ASSISTIR?**



## SINOPSE

O promissor advogado Andrew (Tom Hanks) trabalha para um tradicional escritório da Filadélfia quando é despedido ao descobrirem ser ele portador do vírus da AIDS. Ele contrata os serviços de um advogado negro(Denzel Washington), que é forçado a encarar seus próprios medos e preconceitos.

HDTV



## VAMOS CONHECER A HISTÓRIA DE ANDREW BECKETT?



ANDREW BECKETT (HANKS) É UM ADVOGADO EM FRANCA ASCENSÃO NA FIRMA ONDE TRABALHA. RECÉM CONVIDADO COMO SÓCIO, RECEBE NAS MÃOS A RESPONSABILIDADE DE UMA GRANDE CONTA, UMA AÇÃO MILIONÁRIA QUE PODERIA TRANSFORMAR SUA CARREIRA PARA SEMPRE. BECKETT TRABALHA DURO, MAS UMA ESTRANHA DOENÇA ACABA O AFASTANDO DO ESCRITÓRIO POR ALGUNS DIAS. TUDO É FEITO NOS CONFORMES, O ADVOGADO ENTREGA TODOS OS PAPÉIS NECESSÁRIOS MAS, NA HORA DECISIVA, ALGUNS DOCUMENTOS SÃO EXTRAVIADOS – E, LOGO DEPOIS, ENCONTRADOS. PELA CONFUSÃO, BECKETT É DEMITIDO. OU É ISSO QUE SEUS CHEFES QUEREM QUE ELE ACREDITE. O ADVOGADO TEM CERTEZA DE QUE SEUS SUPERIORES DESCOBRIRAM SUA HOMOSSEXUALIDADE E QUE A DOENÇA QUE O DEIXOU AFASTADO ERA A AIDS. POR CAUSA DISSO E NÃO PELOS PAPÉIS PERDIDOS, TERIA PERDIDO O EMPREGO. EMPREENDENDO UMA VERDADEIRA BATALHA DE DAVID CONTRA GOLIAT, BECKETT CONVIDA O POPULAR ADVOGADO JOE MILLER (WASHINGTON) PARA DEFENDÊ-LO. O PROBLEMA É QUE O PRÓPRIO MILLER TEM PROBLEMAS COM HOMOSSEXUAIS E SE ASSUSTA APENAS AO OUVIR A PALAVRA AIDS. ESTA DUPLA IMPROVÁVEL ENFRENTARÁ OS PODEROSOS CHEFÕES DA ANTIGA FIRMA DE BECKETT ATRÁS DE JUSTIÇA.



DEPOIS DISSO, SABENDO QUE SUA DOENÇA E HOMOSSEXUALIDADE FORAM DESCOBERTAS E QUE ESSES FORAM OS FATORES DE SUA DEMISSÃO, CAUSA DE GRANDE DISCRIMINAÇÃO, PRECONCEITO E INJUSTIÇA, REW INICIA A BUSCA POR UM ADVOGADO QUE QUEIRA DEFENDER SUA CAUSA. UM FATO NOVO NA ÉPOCA PARA A SOCIEDADE. CHEGANDO A OITAVA RECUSA DE ADVOGADOS PARA DEFENDER SEU CASO, PASSA A ESTUDAR POR ELE MESMO JURISPRUDÊNCIAS ANTIGAS A QUAL PODERIAM EMBASAR SEU CASO.

ALGUM TEMPO APÓS A RECUSA DO ÚLTIMO ADVOGADO, JOE MILLER ENCONTRA ANDREW EM UMA BIBLIOTECA EM BUSCA DE PRECEDENTES JUDICIAIS. COMOVIDO COM A EVIDENTE DISCRIMINAÇÃO DAS PESSOAS COM ANDREW ATÉ MESMO EM LOCAIS PÚBLICOS COMO O QUE SE ENCONTRAVAM, MILLER DECIDE DEFENDER O REFERIDO CASO. QUANTO MAIS O ADVOGADO APROFUNDAVA-SE NO CASO, MAIS FICAVA CLARO QUE ESTE HAVIA SIDO DISCRIMINADO E DEMITIDO POR PRECONCEITO.

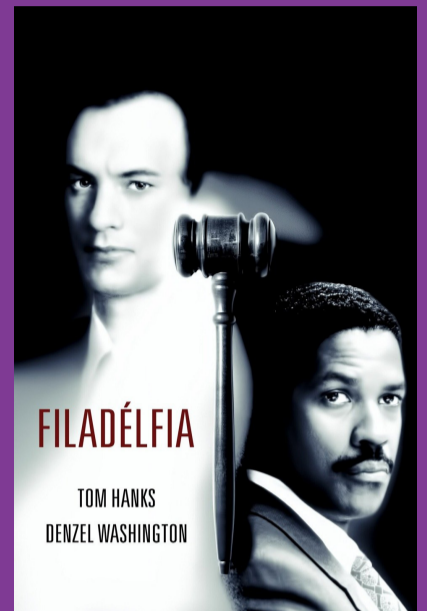
O CASO TOMA GRANDE REPERCUSSÃO NA MÍDIA AO MESMO TEMPO QUE A DOENÇA DE ANDREW PIORA. MESMO SEM A PRESENÇA DE ANDREW NO JULGAMENTO FINAL, EM VIRTUDE DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR, O JULGAMENTO É REALIZADO, DANDO-SE UM GRANDE PASSO PARA A INSERÇÃO DO TERMO “PRECONCEITO” NA SOCIEDADE. O RENOMADO ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA WHEELER, PARA O QUAL ANDREW TRABALHAVA, É CONDENADO A PAGAR UMA ALTÍSSIMA INDENIZAÇÃO PARA O EX-FUNCIONÁRIO DEVIDO TRATAMENTO PRECONCEITUOSO E DISCRIMINATÓRIO IMPOSTO A UM FIEL TRABALHADOR.



## QUAL A RELAÇÃO DO FILME COM O DIREITO DO TRABALHO?

OS TRABALHADORES HOMOSSEXUAIS SOROPOSITIVOS APOIAM-SE EM DOIS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO: UM É DEVIDO À HOMOSSEXUALIDADE, OU SEJA, APESAR DOS SEUS ESFORÇOS EM MÚLTIPLAS ÁREAS, AINDA SÃO VÍTIMAS DO ESTIGMA E DA VIOLÊNCIA, O OUTRO É A DOENÇA QUE OS AFLIGE. ANTES QUE O CORPO MORRA, ELE É MORTO PELA SOCIEDADE, OU SEJA, A DESCOBERTA DA DOENÇA É POR SÍ SÓ UMA SENTENÇA DE MORTE E A DISCRIMINAÇÃO TORNA A SITUAÇÃO AINDA MAIS DIFÍCIL E SOLITÁRIA.

O FILME "FILADÉLFIA" ENCARA A DISCRIMINAÇÃO CONTRA HOMOSSEXUAIS AFETADOS POR DOENÇAS RELACIONADAS AO HIV. O AMBIENTE DE TRABALHO É VISTO COMO UM LOCAL DE APOIO, MAS TAMBÉM UM LOCAL DE HOSTILIDADE, DEVIDO AOS PRECONCEITOS QUE AINDA SÃO VISÍVEIS. COMO ALTERNATIVA PARA MANTER A QUALIDADE DE VIDA DAS PESSOAS SOROPOSITIVAS, AS ESTRATÉGIAS EM UM AMBIENTE PROFISSIONAL SÃO PROJETADAS PARA REDUZIR EFETIVAMENTE O ESTIGMA E A DISCRIMINAÇÃO, PRESERVANDO SEUS DIREITOS E O RECONHECIMENTO DA DIGNIDADE HUMANA.



# VS



### O QUE DETERMINA A SUMÚLA 443 DO TST?

**PRESUME-SE DISCRIMINATÓRIA A DESPEDIDA DE EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV OU DE OUTRA DOENÇA GRAVE QUE SUSCITE ESTIGMA OU PRECONCEITO. INVÁLIDO O ATO, O EMPREGADO TEM DIREITO À REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO.**

**O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL CONSOLIDADO PELA SÚMULA 443 DO TST TEM POR OBJETIVO PROMOVER A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES COM DOENÇAS GRAVES E QUE ENFRENTAM DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO, COMO TAMBÉM GARANTIR O RESPEITO E A DIGNIDADE DESSAS PESSOAS NA SOCIEDADE E NO EMPREGO, EVITANDIO, ASSIM, SUA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.**

APESAR DA NOBRE INTENÇÃO DA SÚMULA, SUA APLICAÇÃO É EIVADA DE DEBATES NO CAMPO JURÍDICO, UMA VEZ QUE NÃO FORAM DEFINIDAS OU LISTADAS AS DOENÇAS CONSIDERADAS GRAVES E SUJEITAS A ESTIGMATIZAÇÃO E POSSÍVEL DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. OBSERVA-SE QUE A SÚMULA NÃO GERA UMA ESTABILIDADE DO EMPREGADO, SÓ GERA A NECESSIDADE, POR PARTE DO EMPREGADOR, DE DOCUMENTAR MELHOR OS DADOS QUE GERARAM A DISPENSA DO EMPREGADO, PARA PROVAR QUE NÃO FOI DISCRIMINATÓRIA, JÁ QUE A PRESUÇÃO É SENTIDO CONTRÁRIO. RELATÓRIOS DE VENDAS DO FUNCIONÁRIO DISPENSADO COM NÚMÉROS MUITO INFERIORES ÀS VENDAS DOS DEMAIS, POR EXEMPLO, PODEM SER DOCUMENTOS APTOS A COMPROVAREM A MOTIVAÇÃO DA DISPENSA.

E CONTRA PRECONCEITO E HOMOFOBIA, QUANDO É QUE VAI TER VACINA?



# O QUE É FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO ?

41

## IMPORTANT!

É IMPORTANTE RESSALTAR QUE A FLEXIBILIDADE ENVOLVE UMA SÉRIE DE ASPECTOS, INCLUINDO DESDE FATORES ECONÔMICOS, COMO FATORES POLÍTICOS E SOCIAIS. NO PENSAMENTO JURÍDICO, A FLEXIBILIDADE É UM CONJUNTO DE REGRAS DESTINADAS A ESTABELECEM MECANISMOS DESTINADOS A CONCILIAR MUDANÇAS ECONÔMICAS, TECNOLÓGICAS, POLÍTICAS OU SOCIAIS NA RELAÇÃO ENTRE CAPITAL E TRABALHO.

A FLEXIBILIDADE PODE SER ENTENDIDA COMO A BUSCA DE LIVRAR-SE DOS RÍGIDOS PADRÕES DE TRABALHO DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA E DO NEOLIBERALISMO, E COMPROVAR ESSA DEMANDA EM DECORRÊNCIA DE UMA CRISE ECONÔMICA QUE DESTRÓI TODA A SOCIEDADE, CONTRIBUINDO PARA O AUMENTO DA PRODUTIVIDADE E DOS LUCROS. ESSE FENÔMENO SE BASEIA NO SENTIMENTO DE QUE, DEVIDO À RIGIDEZ DA LEI E DOS DIREITOS SOCIAIS, A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DEVE PERMANECER MALEÁVEL, O QUE É UMA RESPOSTA ÀS NORMAS LEGISLATIVAS EM VIGOR NAQUELE MOMENTO, SE ESTAS FOREM INCOMPATÍVEIS COM A REALIDADE.

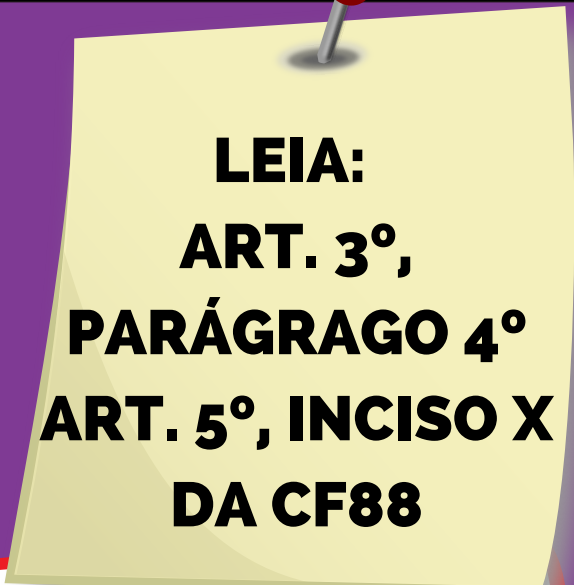
NO CENÁRIO INTERNACIONAL, A FLEXIBILIZAÇÃO É VISTA COMO A CAPACIDADE DO INDÍVIDUO DE ABANDONAR OS COSTUMES E SE ADAPTAR A UM NOVO AMBIENTE DA ECONOMIA, ESPECIALMENTE NO MERCADO DE TRABALHO. INCLUI, PORTANTO, A ADOÇÃO DE MEDIDAS E PROCEDIMENTOS CUJA NATUREZA JURÍDICA SE DESTINE AO ENTENDIMENTO NO ÂMBITO SOCIAL E ECONÔMICO, GARANTINDO E PROMOVENDO A POSSIBILIDADE DE ADEQUAÇÃO DA PRODUÇÃO, DO EMPREGO E DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.

A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO ASSENTA NUM CONJUNTO, PORQUE CONSTITUI UM TODO ORGANIZADO, UM SISTEMA QUE VISA ADAPTAR AS REGRAS DO DIREITO DO TRABALHO ÀS MUDANÇAS, ESPECIALMENTE PARA TORNAR AS RELAÇÕES LABORAIS MENOS RÍGIDAS. INEGAVELMENTE, TEM ALGO A VER COM O OPOSTO DE RIGIDEZ, PORQUE SUA IDEIA LITERALMENTE EVOCA ALGO FLEXÍVEL E RESILIENTE. NA PRÁTICA, É O MESMO QUE SUBSTITUIR UMA NORMA POR OUTRA MAIS FLEXÍVEL OU UM ACORDO COLETIVO QUE ASSUME O PAPEL DE NORMA. O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO NÃO DIZ RESPEITO PURAMENTE À QUEBRA DE RIGIDEZ DA NORMA JURÍDICA, MAS SIM A DE CONDIÇÕES DE TRABALHO E REGRAS QUE SERÃO OBSERVADAS E APLICADAS EM RELAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. PORTANTO, NÃO SE FALA EM REVOGAÇÃO OU EXCLUSÃO DE DIREITOS, MAS SIM NA MODIFICAÇÃO DE CERTOS DIREITOS MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, NOTADAMENTE EM RAZÃO DAS CRISES ECONÔMICAS EXISTENTES. A FLEXIBILIZAÇÃO SE FAZ PRESENTE EM RAZÃO DE INÚMEROS MECANISMOS QUE PODEM SER APLICADOS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA, TAIS COMO A FLEXIBILIDADE DE REMUNERAÇÃO, A UTILIZAÇÃO DE FORÇA DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE ESTABILIDADE NO TEMPO E DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

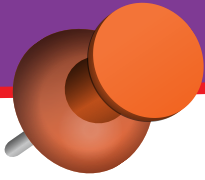




**DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO:  
HIV E HOMOSSEXUALIDADE.**



**LEIA:  
ART. 3º,  
PARÁGRAGO 4º  
ART. 5º, INCISO X  
DA CF88**



**SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO OCORREM A QUALQUER MOMENTO E EM QUALQUER LUGAR, SEJA NO MEIO SOCIAL, INSTITUCIONAL, FAMILIAR OU PROFISSIONAL. MAS É NESTE ÚLTIMO QUE A NEGAÇÃO DA CONDIÇÃO HOMOSSEXUAL É MAIS PRESENTE (MEDEIROS, 2007). EMBORA ATOS DISCRIMINATÓRIOS OCORRAM TAMBÉM EM RAZÃO DE GÊNERO, COR, DENTRE OUTROS, A QUESTÃO DA HOMOSSEXUALIDADE É UM CAMPO EM QUE A LUTA CONTRA O PRECONCEITO E AS AGRESSÕES SÃO MAIS LATENTES. UMA DAS RAZÕES PARA ISSO, É A VISIBILIDADE DA CONDIÇÃO DE SER MULHER OU NEGRO, ENQUANTO O HOMOSSEXUAL TENTA OCULTAR ESSA CONDIÇÃO, FAZENDO COM QUE MUITAS VEZES, PARA EVITAR A DISCRIMINAÇÃO, VIVA UMA IDENTIDADE DO "FAZ DE CONTA", ISTO É, DEMONSTRA UMA IDENTIDADE QUE NÃO É A REAL. OUTRA RAZÃO, SEGUNDO MEDEIROS (2007) É QUE, EM GERAL, OS INDIVÍDUOS POSSUEM SENTIMENTOS DE PERTENCIMENTO. A MULHER PERTENCE E SE SENTE PERTENCENTE AO GRUPO FEMININO E PODE OBTER APOIO DA MÃE, IRMÃS, TIAS E, EM GERAL, DO UNIVERSO FEMININO; DO MESMO MODO QUE O NEGRO, EM CASO DE OFENSA EXISTE A SOLIDARIEDADE DA FAMÍLIA, OU DO GRUPO A QUE PERTENCE "IGUAL A ELE". JÁ COM O HOMOSSEXUAL É DIFERENTE: DE UM LADO, PELA RAZÃO DE SILÊNCIO E OCULTAÇÃO DE SUA CONDIÇÃO ATÉ MESMO DA FAMÍLIA, POR NÃO ENCONTRAR NELA O APOIO NECESSÁRIO, E DE OUTRO, NO CASO DOS HOMOSSEXUAIS NÃO ASSUMIDOS, NÃO HÁ UMA IDENTIFICAÇÃO GRUPAL PARA BUSCAR REFÚGIO.**



**REMEMBER!**

**A PROIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NO EMPREGO POSSUI FUNDAMENTO NO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, PORÉM, NÃO ESTENDE AOS CASOS DE ORIUNDOS DE "ESTADO DE SAÚDE DO EMPREGADO" (GUNTHER E BARACAT, 2013)**





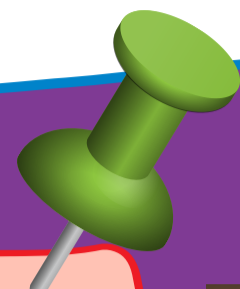


## DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO: HIV E HOMOSSEXUALIDADE

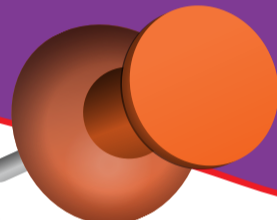


**ESSES ATOS DISCRIMINATÓRIOS CONTRA O TRABALHADOR HOMOSSEXUAL E CONTAMINADO PELO VÍRUS HIV, PODEM OCORRER EM QUATRO MOMENTOS, SEGUNDO MEDEIROS (2007):**

- 1- NA FASE PRÉ-CONTRATUAL, OU SEJA NA SELEÇÃO.**
- 2- DURANTE A VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO, EM QUE MUITAS VEZES, A CONDIÇÃO OCULTA ACABA SENDO "DESCOBERTA".**
- 3- NO DESLIGAMENTO, ONDE MUITAS VEZES, A AIDS AINDA NÃO É COMPREENDIDA COMO UMA DOENÇA COMO AS OUTRAS EM QUE EMPRESAS TÊM SUA PARCELA DE RESPONSABILIDADE.**
- 4- NO PÓS-DESLIGAMENTO, EM QUE AS ATITUDES DISCRIMINATÓRIAS EXTRAPOLAM O ÂMBITO DO TRABALHO PARA ATINGIR O SEGMENTO SOCIAL.**




**PARA GUNTHER E BARACAT (2013) QUALQUER TRATAMENTO DIFERENCIADO INJUSTIFICADO QUE ATUE COMO FATOR DE REDUÇÃO DA OPORTUNIDADE DE TRABALHO É UMA FORMA DE DISCRIMINAÇÃO; O TRABALHADOR PODE SER SUBMETIDO A SITUAÇÕES QUE VÃO DESDE O AFASTAMENTO DE SEUS COLEGAS, SER OBJETO DE PIADAS, GRACEJOS, OFENSAS E ASSÉDIO (MEDEIROS, 2007). NA VISÃO DE GUNTHER E BARACAT (2013) SÃO INDIVÍDUOS DUPLAMENTE VITIMIZADOS, TANTO PELA ENFERMIDADE QUE OS ACOMETE, QUANTO PELA DISCRIMINAÇÃO DE SUA CONDIÇÃO HOMOSSEXUAL.**



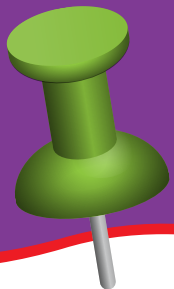
## NOTES

**A INFECÇÃO PELO HIV NÃO É CAUSA PARA TÉRMINO DA RELAÇÃO TRABALHISTA. AS PESSOAS COM DOENÇAS RELACIONADAS AO HIV PODERÃO TRABALHAR ENQUANTO ESTIVEREM APTAS A DESEMPENHAR FUNÇÕES APROPRIADAS.**





## DESRESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS: POR UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA E DIGNA PARA TODOS

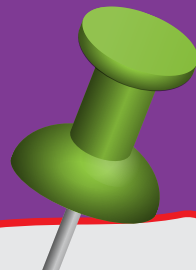


O FILME EXPÕE COM PRECISÃO DUAS FORMAS SIGNIFICATIVAS DE DISCRIMINAÇÃO E DESRESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS: A DISCRIMINAÇÃO PELA ORIENTAÇÃO SEXUAL DE SER HOMOSSEXUAL QUE, APESAR DOS DIVERSOS ESFORÇOS DE DIVERSAS ÁREAS, AINDA GERA DEMÉRITO E MUITA VIOLÊNCIA E DISCRIMINAÇÃO TAMBÉM PELA CONDIÇÃO DE SOROPOSITIVO EM HIV.

SEM DÚVIDA, O FILME MARCA UM PERÍODO EM QUE A SOCIEDADE FOI TOMADA PELA IGNORÂNCIA E CONSEQUENTEMENTE PELO MEDO DESTA DOENÇA, ATÉ ENTÃO NOVA E INCURÁVEL, SENDO NA OCASIÃO DENOMINADA DE "A PESTE GAY".

PODEMOS OBSERVAR A FALTA DE INFORMAÇÃO E O MEDO DE CONTÁGIO EM VÁRIAS CENAS DO LONGA, COMO, POR EXEMPLO, O MOMENTO EM QUE O ADVOGADO JOE MILLER CUMPRIMENTA ANDREW BECKETT PEGANDO EM SUA MÃO E, LOGO EM SEGUIDA, QUANDO DESCOBRE QUE ELE É PORTADOR DO VÍRUS E APRESENTAVA JÁ UM QUADRO DE AIDS, TENTA LIMPÁ-LA E PASSA A MANTER CERTA DISTÂNCIA DE ANDREW. PREOCUPADO E SEM CONHECER AS FORMAS DE CONTÁGIO, JOE MILLER IMEDIATAMENTE, PROCURA UM MÉDICO DE SUA CONFIANÇA, PARA OBTER MAIS INFORMAÇÕES ACERCA DA NOVA DOENÇA. O FILME, APESAR DE TER SIDO PRODUZIDO NA DÉCADA DE 1990, MOMENTO EM QUE AINDA SE DESCONHECIA E DESCOBRIA MUITA COISA SOBRE O VÍRUS HIV E SOBRE A AIDS, MOSTRA MUITAS SEMELHANÇAS COM A ÉPOCA EM QUE VIVEMOS HOJE, MESMO QUE COM MENOR FREQUÊNCIA, AINDA EXISTEM EMPREGADORES QUE POR FALTA DE POR FALTA DE CONHECIMENTO, QUE ACREDITAMOS SER O PRINCÍPIO DO PRECONCEITO, AINDA DISCRIMINAM PROFISSIONAIS SOROPOSITIVOS OU PORTADORES DA DOENÇA BEM COMO EXCLUEM DAS SELEÇÕES PARA CARGOS EM SUAS EMPRESAS PESSOAS COM ORIENTAÇÃO SEXUAL DIVERSA DO PADRÃO IMPOSTO PELA SOCIEDADE.

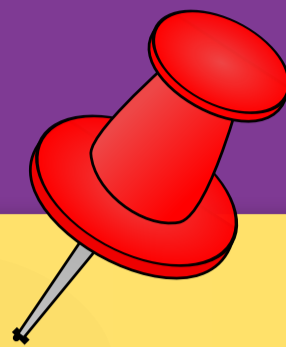
O MERCADO DE TRABALHO É DESAFIADOR E CONCORRENTE, E MESMO COM TODA A EVOLUÇÃO AINDA TEM SE TORNADO CADA DIA MAIS HOSTIL PARA O PÚBLICO LGBTQ+ E APESAR DE LEVANTAR A BANDEIRA DA DIVERSIDADE E DA INCLUSÃO, DA ACEITAÇÃO, DO RESPEITO, DO NÃO AO PRECONCEITO, AINDA ABRIGA UM ESTIGMA DE DISCRIMINAÇÃO QUE INFELIZMENTE, SE NÃO FOREM TOMADAS MEDIDAS POSITIVAS DE CONSCIENTIZAÇÃO, AINDA PERDURARÁ POR GERAÇÕES.



O LONGA-METRAGEM EVIDENCIOU A BATALHA TRAVADA ENTRE AS CONVICÇÕES PESSOAIS DE JOE EM RELAÇÃO À HOMOSSEXUALIDADE, QUE CONSISTIA NA FORMA MAIS EVIDENTE DE PRECONCEITO: HOMOFOBIA. PORÉM SEU DESÍGNIO DE FAZER JUSTIÇA EM FAVOR DE ANDREW, QUE FOI LESADO PELO ESCRITÓRIO ORA EMPREGADOR O FEZ APRENDER A ENXERGAR ALÉM DO PRECONCEITO. O ORDENAMENTO JURÍDICO OFERECE PROTEÇÃO ÀS MINORIAS ATRAVÉS DOS PRINCÍPIOS E LIBERDADES INDIVIDUAIS ASSEGURADAS PELA LEI E PELA CARTA MAGNA, BEM COMO DAS REITERADAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS QUE CONTRARIAM QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO. TODAVIA, O PRECONCEITO AINDA TEM SIDO A PRINCIPAL ARMA DOS IGNORANTES, MAS ESSE QUADRO PODE SER MUDADO ATRAVÉS DO CONHECIMENTO E DA UTILIZAÇÃO DOS MEIOS CORRETOS E HUMANOS PARA COIBIR ABSURDOS COMO DIFERENCIAR PESSOAS EM RAZÃO DE SUA VIDA PARTICULAR, BEM COMO PELA PROMOÇÃO DE UMA SOCIEDADE JUSTA E DIGNA PARA TODOS!



## FONTES DE PESQUISA:



1. **FILADÉLFIA (PHILADELPHIA)**. DIREÇÃO: JONATHAN DEMME. TRISTAR PICTURES, 1993 (PRODUÇÃO). FILME DE LONGA METRAGEM DVD (128 MIN). DISPONÍVEL EM [HTTPS://WWW.MEGAFILMESHDS.NET/FILADELFIA/](https://www.megafilmeshds.net/filadelfia/) ACESSADO EM 05 DE OUTUBRO DE 2021.
2. **MEDEIROS, M. O TRABALHADOR HOMOSSEXUAL: O DIREITO A IDENTIDADE SEXUAL E A NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO**. IN: POCAHY, F. ROMPENDO O SILÊNCIO: **HOMOFOBIA E HETEROSSEXISMO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA. POLÍTICAS, TEORIA E ATUAÇÃO**. PORTO ALEGRE: NUANCES, 2007.
3. **LUCA, GUILHERME DE. FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE CONCEITUA**, DISPONÍVEL EM: [HTTPS://EMPORIODODIREITO.COM.BR/LEITURA/FLEXIBILIZACAO-DO-DIREITO-DO-TRABALHO-UMA-ANALISE-CONCEITUAL-POR-GUILHERME-DE-LUCA](https://emporiododireito.com.br/leitura/flexibilizacao-do-direito-do-trabalho-uma-analise-conceitual-por-guilherme-de-luca), ACESSADO EM 10 DE OUTUBRO DE 2021.
4. **MATIAS, ERICK DA SILVA E GOMINHO, LEONARDO BARRETO FERRAZ. FILADÉLFIA: QUANDO A JUSTIÇA SUPERA O PRECONCEITO**, DISPONÍVEL EM: [HTTPS://FERRAZBAR.JUSBRASIL.COM.BR/ARTIGOS/367461464/FILADELFIA-QUANDO-A-JUSTICA-SUPERA-O-PRECONCEITO](https://ferrazbar.jusbrasil.com.br/artigos/367461464/filadelfia-quando-a-justica-supera-o-preconceito) - ACESSADO EM 10 DE OUTUBRO DE 2021.



# O ESCÂNDALO

Acadêmicos:

Andreia Felix Dos Santos

Fabício Da Silva Sousa

Hemyly Maria Fonseca Pereira

Leticia Sena Da Silva

Maríllia Ferreira Galvão

Taís Santana de Moraes



**ONDE ASSISTIR?**  
prime video

### SINOPSE

Baseado em história real, o longa dirigido por Jay Roach e escrito por Charles Randolph, retrata o caso de uma onda de assédio sexual que ocorre na Fox News, tendo como agressor principal o diretor da emissora, Roger Ailes. Nesse ambiente, onde não é nada fácil sobreviver sendo mulher, Gretchen Carlson, que lá trabalha, não se manteve calada e denunciou os abusos praticados pelo chefe, o magnata da Fox, Roger Ailes.

Num primeiro momento ela foi desacreditada pela grande maioria dos funcionários, porém, passado um tempo, a denúncia feita por ela encoraja outras mulheres. Funcionárias e ex-funcionárias começam a expor os assédios já sofridos. Com o acúmulo de provas, e o apoio de Megyn Kelly e Kayla Pospisil, que também sofreram assédio, conseguiram fazer com que Roger fosse condenado e posteriormente demitido

O filme possui três indicações ao Oscar: melhor atriz (Charlize Theron), melhor maquiagem e penteados e melhor atriz coadjuvante (Margot Robbie). Tendo vencido na segunda citada.



O filme expõe situações que refletem principalmente no âmbito do direito trabalhista e penal. Além do assédio sexual, principal tema abordado, também nos deparamos com cenários onde há elementos que podem ser analisados sob a ótica dessas áreas jurídicas, como por exemplo: o assédio moral, rebaixamento e redução salarial, compliance trabalhista - setor de denúncias (citada como linha anônima numa das cenas).



# ASSÉDIO SEXUAL

Logo nos primeiros minutos de filme somos apresentados a Gretchen Carlson e sua pretensão de denunciar os assédios sofridos na emissora, sempre vindos em forma de piadas e indiretas. Ela reúne provas, deixa a empresa e denuncia Roger pessoalmente, iniciando assim a onda de depoimentos que viriam a surgir.



"Se eu denunciar, isso vai me perseguir pelo resto da minha carreira. Não vou ser a garota propaganda contra o assédio sexual."  
- Megyn Kelly (O escândalo)

Megyn Kelly, encorajada pela atitude de Gretchen, resolve contar o que passou com Roger dez anos atrás, quando ele quis agarrá-la a força e insinuou que a demitiria por não ter cedido. Além disso, Megyn foi em busca de outras vítimas para que denunciassem, foi assim que chegou a Kayla Pospisil. A jovem tinha o sonho de conquistar um bom cargo na emissora e buscou Roger para isso. Logo na primeira conversa o diretor a assediou. Após refletirem sobre o que passaram, ambas decidiram levar o processo a diante.

Assédio sexual é crime segundo o art. 216 A do Código Penal Brasileiro. Configurado o assédio, a vítima também tem direito a receber indenização por danos patrimoniais ou extrapatrimoniais (art. 927 Código Civil de 2002). O crime se enquadra também nas hipóteses de descumprimento das obrigações contratuais (artigo 483, alínea d CLT) ou de prática de ato lesivo contra a honra e boa fama (artigo 482, alínea e). A vítima poderá obter a rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador. A responsabilidade de reparação é da empresa, sendo que poderá entrar com ação de regresso contra o assediador.

## Assédio por chantagem vs por intimidação

O assédio pode ocorrer de duas formas dentro do ambiente de trabalho. O assédio sexual por chantagem é aquele advindo de um superior hierárquico, em busca de favores sexuais em troca de uma promoção. Este é o que ocorre entre Roger Ailes e suas vítimas.

Já o assédio por intimidação independe de hierarquia. Pode ser praticado por qualquer funcionário da empresa. Podemos notar como exemplo o caso de Juliet Huddy, personagem com quem Megyn conversa enquanto estava buscando vítimas de Roger. Judy comenta que seus advogados estão negociando com a Fox, por conta do assédio que sofreu do apresentador Bill O'Reilly.

# COMPLIANCE TRABALHISTA

Atualmente as empresas buscam por medidas que assegurem o cumprimento das legislações que tratam sobre a ética e conduta no âmbito empresarial. O compliance trabalhista tem como finalidade avaliar e estabelecer na instituição regras que atendem esses critérios, evitando conflitos entre empregador e funcionários, garantindo o cumprimento de exigências legais e regulamentares relacionadas a suas atividades, atendendo às especificidades de cada companhia. Essa técnica passou a ser mais utilizada no nosso ordenamento jurídico a partir da vigência da lei 12.846 de 2013, que implantou diretamente no ordenamento brasileiro a responsabilidade civil e administrativa das empresas quando seus empregados provocarem prejuízo ao Erário Público. Dessa forma, a legislação passou a responsabilizar objetivamente as empresa por atos lesivos e de corrupção, surgindo assim o compliance trabalhista.



## SETOR DE DENÚNCIAS: "LINHA ANÔNIMA"



Uma das ferramentas de compliance trabalhista utilizada pelas empresas são os canais de denúncia onde, de forma anônima, os integrantes da companhia podem avaliar o desenvolvimento da empresa, o comportamento dos dirigentes e indicar de forma segura as falhas e reclamações.

A vista disso, é prudente que a empresa assegure o anonimato do colaborador e a confidencialidade das informações recebidas. Desse modo, algumas empresas terceirizam essa atribuição para que essas denúncias sejam entregues a profissionais externos ou empresas especializadas na área, sem risco de contestação entre as partes da empresa.



Porém, contrariando essa estratégia de terceirização, a empresa FOX dispõe de uma linha particular com as mesmas finalidades de denúncia, mas sem nenhuma garantia de sigilo. Pelo contrário, os superiores têm acesso direto à linha, controlando e usando as informações obtidas em desfavor dos funcionários.

# REDUÇÃO SALARIAL E REBAIXAMENTO



## ONDE PODEMOS OBSERVAR NO FILME?

No início do filme, a apresentadora Gretchen Carlson procura seus advogados para relatar o assédio sexual sofrido ao trabalhar como apresentadora da FOX. Preliminarmente, Carlson mostra um vídeo cujo evento ocorreu durante o programa de TV com maior audiência do canal, sendo apresentado por Gretchen e dois colegas homens. Nele vê-se uma série de situações e comentários constrangedores feitos por eles enquanto se dirigiam a ela, chegando ao ponto de ela se retirar do programa ao vivo. Ademais, relata que nos bastidores a situação era muito pior.

Posteriormente, Gretchen revela aos advogados que procurou Roger, CEO da emissora, para fazer uma reclamação. No entanto, outra vez foi silenciada e intimidada, sendo retirada do programa matinal Fox & Friends, configurando um rebaixamento de suas funções, já que seu salário foi reduzido e ela foi transferida para um horário da programação da tarde com menor audiência. Além disso, também foi relatado que Roger a assediou sexualmente para que a restituísse ao cargo anterior. Por conseguinte, foi demitida sem justa causa, e entrou em contato com os seus advogados e ingressando com um processo por assédio sexual.

## Mas o que é o Rebaixamento?

**É quando o empregado ocupava uma função de grau de hierarquia superior dentro da empresa e sua condição é alterada para um cargo de menor nível hierárquico. Isto, em regra, é vedado por lei. Sendo a exceção a retirada de um cargo de confiança.**

Exceção: No caso de cargos de confiança que estão previstos no artigo 62, parágrafo único da CLT. Nesse caso, considera-se que o empregado possui poder hierárquico na empresa e que tem o poder diretivo, de coordena atividades e fiscaliza a execução.



Logo, este que ocupa um cargo de confiança recebe gratificação, e que esta poderá ser retirada do empregado quando a empresa não mais considerar relevante a sua ocupação no referida função.

Art. 62. § Ú. CLT.- O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Art. 468. § 1. CLT.- Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.



Portanto, o artigo anterior trata das alterações referente ao retorno do cargo anterior, isto é, não serão consideradas como rebaixamento de função. Por conseguinte, só é considerada a gratificação aquela que é paga mediante exercício da função de confiança, ou seja, o salário dele é garantido e este não poderá ser reduzido diante de uma função "especial".



# Redução Salarial é legal?

É IMPORTANTE SALIENTAR QUE A REDUÇÃO SALARIAL OU MESMO A ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO QUE CAUSE PREJUÍZOS AO EMPREGADO, VIA DE REGRA, É PROIBIDA PELA CLT.



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

Dentre os fundamentos dessa proibição estão os princípios de direito do trabalho da IRREDUTIBILIDADE SALARIAL (o salário não pode ser reduzido, salvo previsão em norma coletiva) e da INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA AO EMPREGADO. Vejamos:

Art. 7. VI. CF.- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;



TRAZENDO A ANÁLISE DO FILME PARA O DIREITO BRASILEIRO, É POSSÍVEL AFIRMAR QUE, COM A TRANSFERÊNCIA DE GRETCHEN PARA UM PROGRAMA TELEVISIVO DE MENOR RELEVÂNCIA, A ALTERAÇÃO DE SUA FUNÇÃO, MENOR VISIBILIDADE E REDUÇÃO DE SALÁRIO, OCORRERIA O REBAIXAMENTO DE FUNÇÃO, PRÁTICA PROIBIDA PELA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA JUSTAMENTE POR PROMOVER ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO QUE SÃO LESIVAS AO EMPREGADO. TAMBÉM HÁ OFENSA AO DIREITO CONSTITUCIONAL DE IRREDUTIBILIDADE SALARIAL DO EMPREGADO, JÁ QUE É ASSEGURADO A ELE A CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA DAS VANTAGENS CONQUISTADAS DURANTE O TRABALHO. LOGO, A REMUNERAÇÃO PAGA NÃO PODERÁ SOFRER REDUÇÃO E AS ALTERAÇÕES POSTERIORES SÓ PODERÃO OCORRER COM JUSTIFICATIVA SÓLIDA OU SE TROUXEREM BENEFÍCIOS AO EMPREGADO.



# GOSTOU DO FILME?




O filme é excelente traz importantes temática a serem observadas e debatidas. Principalmente, no cerne do direito do trabalho e do direito penal.

É uma narrativa construída sobre assédio estrutural, intimidação, machismo dentro da empresa, do qual as mulheres eram silenciadas, e intimidas. Além disso, era presente a objetificação da mulher para atrair a atenção e também observa-se a importância das denúncias.



## CURIOSIDADES

- O filme é baseado em uma história real. 



## DICAS DE FILME QUE EXPLORAM QUESTÕES TRABALHISTAS

- Pureza;
- Ausência;
- Indústria Americana;
- Dois dias, uma noite.



## DICAS DE LIVROS

- **ASSÉDIO SEXUAL:** E os limites impostos pela tipificação penal e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho.  
- Autores: MARCO AURÉLIO AGUIAR BARRETO, CAMILA PITANGA BARRETO.  
- Edição: 2018.



## DICAS DE ARTIGOS

- Compliance e sua aproximação com o Direito do Trabalho: o compliance trabalhista.  
- Por Adriana Calvo.  
- Ano: 2021.  
- Disponível em: <https://calvo.pro.br/compliance-e-sua-aproximacao-com-o-direito-do-trabalho-o-compliance-trabalhista/>



# REFERÊNCIAS

O ESCÂNDALO. Direção: Jay Roach. Produção de Charlize Theron. Estados Unidos: Lionsgate Films. Amazon Prime Video.

TST. Assédio sexual: O que é, quais os seus direitos e como prevenir?. TST, 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 08 de out 2021.

MESQUITA. Aline. Rebaixar função e manter nível salarial é legal?. OITCHAU, 2020. Disponível

LEAL, Juliana Dalto. Compliance trabalhista na prática. JusBrasil, 2018. Disponível em: <https://julianadato.jusbrasil.com.br/artigos/615995054/compliance-trabalhista-na-pratica>. Acesso em: 10 out 2021.

CALVO, Adriana. Compliance e sua aproximação com o Direito do Trabalho: o compliance trabalhista. Disponível em: <https://calvo.pro.br/compliance-e-sua-aproximacao-com-o-direito-do-trabalho-o-compliance-trabalhista/>. Acesso em: 10 out 2021.

*Baseado no documentário:*

# THE TRUE COST

*Quem paga o preço da nossa roupa?*

*Daniela S. Araújo  
José Carlos P. da Silva Jr.  
Maria Fernanda F. Tavares  
Rafaella P. Moreira  
Suzana Sá Matias  
Wellington O. da Silva*



The true Cost é um documentário dirigido por Andrew Morgan, gravado em diversas partes do mundo. Está disponível no YouTube, o qual aborda os mais diversos aspectos da indústria da moda (especialmente da chamada "fast fashion") e os seus impactos na sociedade. Como dito no início do documentário, "É uma história sobre as roupas que vestimos e as pessoas que fazem essas roupas".

## RELAÇÕES DO FILME COM O DIREITO DO TRABALHO E DEMAIS RAMOS DO DIREITO

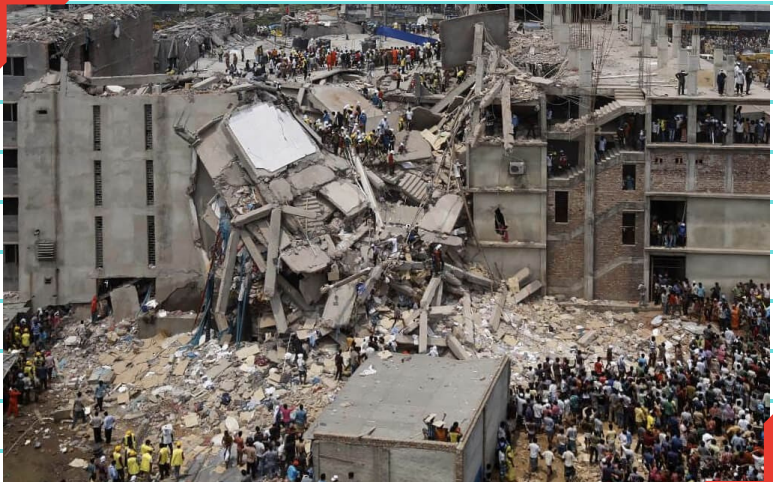
O documentário trata de questões relacionadas às várias áreas do direito, com ênfase nos direitos dos trabalhadores, que muitas vezes são negligenciados, com salários baixíssimos, jornadas de trabalho extenuantes, em prédios com estruturas condenadas e expostos a produtos químicos altamente prejudiciais à saúde.

Imagem 1. Jovem em fábrica de couro.



Um dos casos de maior destaque é o desabamento que ocorreu em 2013 em Bangladesh, matando 1.127 trabalhadores da fábrica de vestuário e ferindo outros milhares. Neste local, eram fabricadas roupas para marcas como Primark e H&M, e, conforme relatado no documentário, as rachaduras já tinham sido notadas no antigo prédio, mas nada foi feito para prevenir a tragédia.

Imagem 2. Desastre em Rana Plaza, Daca, Bangladesh .



## 1. DIREITOS TRABALHISTAS

Como já mencionado, a obra traz à tona diversas questões que se relacionam com diversos ramos do direito. Primeiramente, convém destacar a inexistência de direitos individuais e coletivos do trabalho quando comparado com a legislação trabalhista brasileira. Nesse ponto em especial, uma cena importante do filme mostra o salário recebido por um operário em Bangladesh ser de 2 a 3 dólares por dia.

Assim, observa-se uma contradição com a realidade brasileira, pelo menos no que se refere às leis trabalhistas. Uma vez que temos garantias constitucionais e infraconstitucionais de proteção aos direitos dos trabalhadores, por exemplo, o direito a um salário mínimo nacionalmente assegurado, defesa de uma carga horária máxima por dia de trabalho, direito a um descanso semanal remunerado, a férias e a proibição do trabalho infantil, dentre tantos outros direitos.

Imagem 3. Criança em fábrica têxtil.

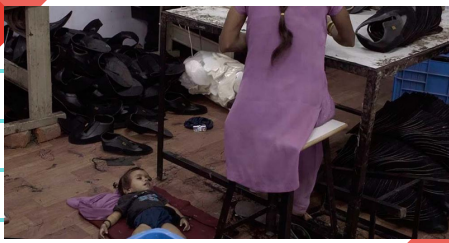


Imagem 4. CTPS





Nesse contexto, o documentário é bastante incisivo quanto às péssimas condições de trabalho que a população de países subdesenvolvidos é submetida. Um exemplo impactante foi o que ocorreu em Dacca, capital de Bangladesh. Um prédio de 8 andares desabou que resultou em 1124 mortos, segundo balanço ao final das buscas no dia 13 de maio de 2013. Os relatos apresentados ao longo do documentário, essa tragédia poderia ter sido evitada caso houvesse mais controle e fiscalização das condições de trabalho apresentadas. Os proprietários das fábricas ignoraram avisos de evacuação e forçavam os operários a voltar ao trabalho mesmo após inúmeras queixas de rachaduras nas paredes e insegurança na estrutura.

Imagem 5. Vítimas do desastre em Rana Plaza, Dacca, Bangladesh .



Observa-se que em Bangladesh (um dos países mais abordados no documentário) inexistem muitos dos direitos trabalhistas que tem o trabalhador brasileiro, tais como: O seguro-desemprego, importante na proteção dos trabalhadores; e ainda benefícios em caso de doença; benefícios de aposentadoria; benefício em caso de acidentes de trabalho. Outra questão observada é refere-se ao salário mínimo, nota-se que Bangladesh não ratificou a Convenção de Fixação de Salários Mínimos da OIT, que é essencial na proteção dos trabalhadores contra salários indevidamente baixos. E ainda em relação a jornada de trabalho, em Bangladesh é considerada excessiva, 48 horas semanais e são permitidas mais 12 horas trabalhadas como horas extras, permitindo, ainda, outras exceções, enquanto que no Brasil a jornada regular deve ser de 44 horas semanais e duas horas extras por dia.

Sob essa mesma perspectiva, nesses países de terceiro mundo inexitem direitos coletivos do trabalho. Em tentativas frustadas em alguns deles os trabalhadores buscam, por meio de protestos, melhores condições de trabalho como o aumento do salário mínimo. Isso foi o que aconteceu no Camboja, onde trabalhadores foram às ruas pedir aumento do salário. Os manifestantes, que pareciam animados durante o início do protesto, mudaram completamente quando sofreram duras repressões por parte da polícia, que utilizou armas de fogo para contê-los. Pessoas ensanguentadas, implorando em frente a policiais, um cenário de campo de guerra. Tudo para que o salário mínimo fosse de apenas 160 dólares mensais.

Imagens 6 e 7. Protestos.



## 2. DIREITO AMBIENTAL

Outro ponto tocado pelo documentário levanta o fato da indústria da moda ser a segunda mais poluente (ficando apenas atrás da indústria do petróleo), principalmente se levarmos em consideração o crescimento espantoso do consumo nos últimos anos e o descarte desses bens de forma muito rápida, já que em consequência do consumo fast fashion, a quantidade de roupas descartadas em lixões cresceu em altas proporções.

Imagem 8. Roupas descartadas em lixões a céu aberto no continente asiático.



Além da gigantesca quantidade de roupas descartadas no meio ambiente, uma outra fonte de poluição são as fábricas de couro na Índia. Segundo o documentário, todos os dias mais de 50 milhões de litros de água, com resíduos tóxicos utilizados no beneficiamento do couro, são descartadas nos rios. Disso resulta na contaminação da água, do solo e do ar afetando diretamente a saúde da população lá residente.

Imagem 9. Esgoto da fábrica de couro na Índia, às margens do rio Ganges.

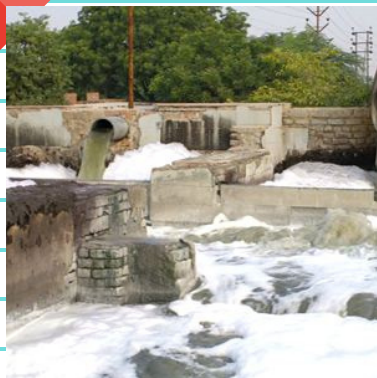


Imagem 10. Vítima da poluição



### 3. DIREITOS HUMANOS

Ao somar esses problemas trabalhistas e ambientais resulta num maior e que merece mais atenção: o desrespeito aos direitos humanos. Quando ausente direitos fundamentais como um trabalho digno, as pessoas daqueles países são submetidas a situações degradantes que ferem princípios que aqui na nossa sociedade são considerados basilares do ordenamento jurídico. Como o princípio da dignidade da pessoa humana.

Imagem 11. Homem em trabalho desumano.





Ainda nessa esteira, um ativista ambiental indiano entrevistado apresenta no documentário o aumento dos casos de câncer e demência na população rural, levando ao assustador número de mais de 250 mil casos de suicídio entre os anos de 1999 a 2015. Os pesticidas impactam também as gerações futuras. Filhos de mães expostas à água e ar contaminados geram crianças doentes e com necessidades especiais, físicas e mentais.

Imagem 12. Pulverização de agrotóxicos .



Imagens 13 e 14. Crianças com doenças congêntias.



No Brasil A NR 31 é a Norma Regulamentadora responsável pela Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. Visando estabelecer as obrigações do empregador e do empregado, além de apresentar as medidas de segurança que devem ser implantadas, bem como os requisitos necessários para proporcionar boas condições de trabalho aos colaboradores.

Os principais EPIs utilizados para a aplicação de defensivo agrícolas são:

- Luvas de Segurança;
- Respiradores;
- viseira Facial
- Jaleco e calças hidro-repelentes;
- Boné ou Touca Árabe;
- Avental;
- Bota de segurança.

De acordo com a legislação brasileira, o trabalhador rural que trabalha exposto ao contato com agentes químicos e defensivos agrícolas tem direito ao adicional de insalubridade desde de 1973, quando entrou em vigor a Lei nº 5.584/73, que regulamenta a atividade rural.



#### 4. PUBLICIDADE E O CONSUMO INCONSCIENTE.

Por fim, o filme faz um comparativo das propagandas do século passado com as de agora. Antes, os produtos eram feitos para durarem muito tempo, assim como as roupas. Em contrapartida, hoje em dia, as coisas já são produzidas com um tempo predeterminado para durarem. Com a moda não é diferente. Existem marcas que disponibilizam aos clientes até 52 coleções de roupas por ano. Isso é apenas uma prova da existência da indústria da "fast fashion". Nesse sentido, a publicidade é crucial para que todas essas coleções sejam consumidas em todo o globo. Além disso, o filme aborda as consequências da publicidade. Para o professor de psicologia da Knox College os problemas psicológicos aumentam com o aumento dos valores materialistas. Do seu ponto de vista, a publicidade causa nas pessoas a necessidade de consumo, a vontade de possuir coisas e o materialismo como busca da felicidade.

Imagem 15. Ilustração do consumismo como causa de felicidade.



## REFERÊNCIAS

ALEIXO, A. M.; GIACOMOSI, M. Direito do Trabalho: impressões e considerações a partir do documentário "The True Cost". Empório do Direito, 2018. Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/leitura/direito-do-trabalho-impressoes-e-consideracoes-a-partir-do-documentario-the-true-cost>>. Acesso em: 19 de setembro de 2021.

BONATELLI, M. L. A moda Descartável. ComCiência, 2018. Disponível em: <<https://www.comciencia.br/a-moda-descartavel/>>. Acesso em: 25 de setembro de 2021.

FERNANDES, C. J. S. G. Sobre regiões e desenvolvimento: Impactos Socioambientais do Sistema Fast Fashion: uma análise do documentário "THE TRUE COST". Monografia (Graduação em Administração) - Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza. 2018. Disponível em: <[http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/38765/1/2018\\_tcc\\_cjsgfernandes.pdf](http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/38765/1/2018_tcc_cjsgfernandes.pdf)>. Acesso em 25 de setembro de 2021.

Charlie Chaplin  
Paulette Goddard

69

# DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO DO TRABALHO

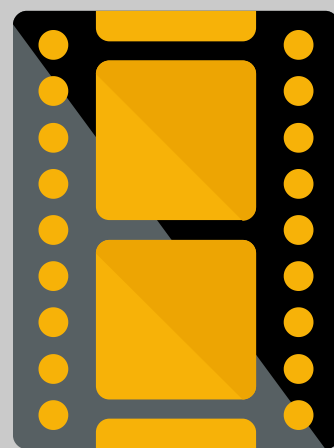
Filme "Tempos Modernos" de Charlie Chaplin em uma perspectiva do Direito do Trabalho.

Turma de Direito 3º ano

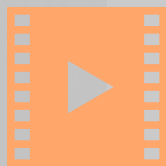


UB - FACULDADE DE  
BALSAS





## TEMPOS MODERNOS



Sinopse:

O icônico Vagabundo está trabalhando em uma fábrica, onde as máquinas inevitável e completamente o dominam e vários percalços o levam para a prisão. Entre suas passagens pela prisão, ele conhece e faz amizade com uma garota órfã. Ambos, juntos e separados, tentam lidar com as dificuldades da vida moderna, o Vagabundo trabalhando como garçom e, eventualmente, um artista.



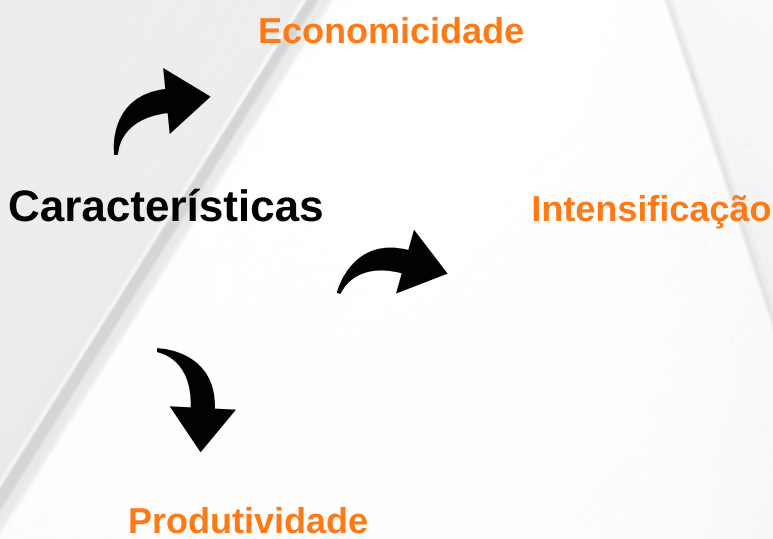
# FORDISMO

Fordismo é o modelo de produção industrial criado pelo empreendedor estadunidense Henry Ford em 1914.

O processo do fordismo ficou bastante conhecido por ajudar a identificar o consumo de carros entre todas as classes econômicas no mundo. Esse modelo se organizava de início com a especialização de cada funcionário da empresa teria na hora de montar o produto, sendo cada um responsável tão somente por uma etapa.

## Qual era o objetivo do Fordismo?

A ideia do Fordismo era sistematizar a produção em massa e reduzir ao máximo os custos de produção. Além disso, consistia na diminuição dos preços dos produtos e no aumento dos lucros das empresas.



# MECANIZAÇÃO DO TRABALHO

No decorrer do tempo, nossos braços e pernas foram substituídos por máquinas. A mecanização do trabalho evidenciada em “Tempos modernos” traz episódios de vários problemas enfrentados por Carlitos tais como a pobreza, o desemprego, as greves, as perseguições, falta de condições de trabalho, total despreparo técnico, a criminalização dentre outros.

**Na primeira cena a tela é ocupada por um relógio, instrumento que simboliza a mecanização do trabalho e da sociedade, que continua funcionando na medida em que aparecem os créditos introdutórios da época.**

Os trabalhadores eram comparados a animais, devido à forma de trabalho que eram expostos. Pode-se observar que não se trata de uma simples comédia, tempos modernos foi feito como uma maneira para despertar a discussão sobre importantes questões sociais, que envolviam a sociedade da época na área do Direito do trabalho.

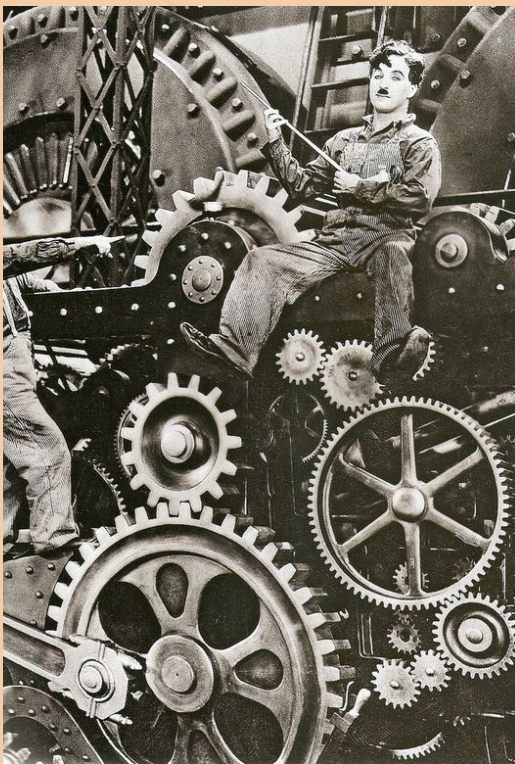
O filme de maneira geral demonstra os aspectos perversos da mecanização do trabalho e do tratamento a que se submetia o trabalhador, trazendo aos telespectadores, os problemas que o trabalhador enfrenta quando desamparado pelo Direito do Trabalho não só daquela época até dias atuais.



# Trabalho Repetitivo x Saúde do Trabalhador



O trabalho repetitivo pode ocasionar diversos malefícios a saúde, abrindo margem ao desenvolvimento de uma série de doenças profissionais, tais como as lesões por esforços repetitivos “LER”, além das Doenças psicossociais que geram ao longo do tempo um alto nível de esgotamento físico e psicológico ao trabalhador.



Em tempos modernos apesar do tom de comédia, é notória a tentativa do autor em retratar o trabalhador em uma jornada exaustiva, praticamente escrava, com produção em grande escala e repetição infinita de exercícios, ocasionando um colapso nervoso nos operários, em razão do trabalho rotineiro e alienado adotado pelo sistema de produção fordista que aumenta o ritmo de produção a todo instante, torna a relação homem-máquina excessivamente conflituosa, até o ponto em que Carlitos, passa a repetir gestos mecânico mesmo quando não está trabalhando, além de ser engolido por uma máquina, saindo de lá em uma condição de insanidade, por conta dos danos de ordem psicológica.

Em paralelo ao filme em que as condições de trabalho eram péssimas, a saúde física e mental e o atual cenário das relações de trabalho é perceptível que o Direito do Trabalho surge como uma maneira de intervenção para extinguir conflitos entre a classe trabalhadora e os empregadores, assegurando direitos trabalhistas, como remuneração, jornada de trabalho, férias, descanso semanal e horas extra, regulamentadas por um conjunto de normas presentes na Constituição e CLT, além de passar a abranger a área da previdência social e o reconhecimento de benefícios por conta de acidentes de trabalho e posteriormente doença do trabalho e profissional, prevista atualmente no Art. 21 da Lei 9213/91.

# MÁQUINA REVOLUCIONÁRIA DE ALIMENTAÇÃO

A alienação do trabalho presente no filme, é consequência da constante busca das fábricas em estabelecer aos trabalhadores a atividade de produzir mais por um curto período de tempo. Desta forma, para não interromper a produção de trabalho, e economizar tempo, foi criada a máquina de alimentação, a qual consistia que o trabalhador se alimentasse e trabalhasse ao mesmo tempo, sem pausas e intervalos de almoço .

## Intervalos intrajornada e Interjornada sob a ótica da Consolidação das Leis Trabalhistas

Embora muitas indústrias atuem de forma ilícita quanto a jornada de trabalho do funcionário, intervalo de almoço e descanso, a CLT assegura e ampara todos o trabalhadores que estão sendo submetidos a situação precárias e injustas no ambiente de trabalho.

### Intervalo intrajornada

Atividades de 4h até 6h → 15 minutos de intervalo

Superior a 6h → 1h (mínimo)  
2h (máximo)





**Quando o intervalo intrajornada não é concedido**, ou suprimido parcialmente, o empregador deverá pagar por todo o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho (artigo 71, §4º da CLT)

## Intervalo interjornada

Descanso entre → **2 jornadas**

Período de no mínimo → **11h**





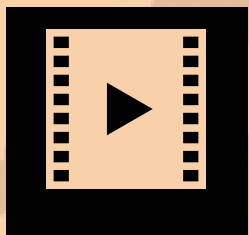
# SUBORDINAÇÃO E DIREITO DE PRIVACIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO



O Direito do Trabalho e o contrato de trabalho se compõem na perspectiva de que a relação de emprego é tipificada pela subordinação dos empregados aos empregadores, que lhes recompensam e dirigem a atividade. Isto fica claro da dicção dos artigos. 2º e 3º, da CLT:

**Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.**

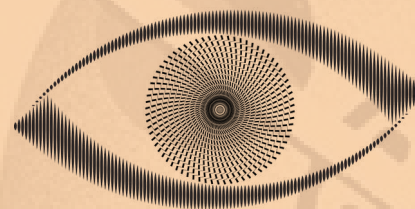
Embora o contrato de trabalho e a relação de emprego tenha como um dos elementos primários a subordinação, esta não é ilimitada. Pois, o ordenamento jurídico impõe diversos limites para o exercício do poder diretivo do empregador, podendo ser no campo propriamente trabalhista (não exigir metas superiores às forças dos empregados, nos termos do artigo. 483 da CLT), seja no campo dos direitos fundamentais (banindo a prática do assédio moral, por ex, ou estabelecendo a necessidade de respeito ao direito à privacidade dos trabalhadores).



Em Tempos Modernos há diversas situações em que o Presidente da empresa controla seus operários da indústria por monitores de Televisão, demandando uma maior produtividade. Isso ocorre em uma situação em que Carlitos vai ao banheiro, e é apanhado fumando.

Além do aspecto futurista da utilização de sistema de monitoramento por imagens (irreais em 1936), ressalta-se o agravo à privacidade e intimidade daqueles trabalhadores, inclusive no ambiente privado do banheiro.

Por esse motivo , este tema é bastante polêmico ainda hoje no Direito do Trabalho, tornando-se objeto de grande debate doutrinário e jurisprudencial os limites da intimidade e da vida privada nas relações de trabalho: a instalação de câmeras em vestiários; acesso do empregador às contas de e-mails corporativas dos funcionários; proibição da revista íntima, nos termos do artigo. 373, da CLT; alcance das mensagens em grupos privados de WhatsApp ou comentários nas redes sociais, dentre outras possibilidades.





FILME: TEMPOS MODERNOS



Diretor: Charlie Chaplin



Gênero: comédia,  
drama, romance



Idioma: mudo



Disponível: Youtube

## Referências:

*<https://jus.com.br/artigos/37937/direito-do-trabalho-o-filme-tempos-modernos>*

*<https://jus.com.br/artigos/37128/perspectivas-dos-tempos-modernos-frente-a-nova-realidade-trabalhista>*

*<http://genjuridico.com.br/2021/05/24/direito-e-cinema-tempos-modernos/>*

# DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO DO TRABALHO

## ACADÊMICOS :

Ana Beatriz Santos Canuto;  
Eldo Mario S. Segundo  
Iago Tavares  
Layla Victória Pinas  
Maria Eduarda Borges

## PROFESSORA;

Monique Ferrarese Stedile



**UB**  
Unibalsas

---

ALEXANDRE ARRUDA  
DÉBORA BEATRIZ DE SÁ  
NETIANE PINHEIRO  
VANESSA OLIVEIRA



Direito do Trabalho, Cinema e  
Interdisciplinarietà:

“VOCÊ NÃO ESTAVA AQUI”

13, OUT. 2021 | E-BOOK DO 6º SEMESTRE | CURSO  
DE DIREITO- UNIBALSAS

Alexandre Arruda  
Débora Beatriz de Sá  
Netiane Pinheiro  
Vanessa Oliveira

**DIREITO DO TRABALHO, CINEMA E  
INTERDISCIPLINARIEDADE:  
''VOCÊ NÃO ESTAVA AQUI''**

Trabalho referente ao curso de direito da Faculdade de Balsas-Unibalsas, no Estado do Maranhão, como requisito para obtenção de nota nas disciplinas de Direito do Trabalho.  
Orientadora: Monique Ferrarese.

Balsas  
2021



## APRESENTAÇÃO

“Nosso filme olha para o caos da vida dominada pela tecnologia. É sobre essa falsa ilusão de liberdade”.

Paul Laverty

O presente trabalho tem como base o filme “*Você Não Estava Aqui*” de Ken Loach, com o qual será realizado um diálogo entre a precarização do trabalho e o cenário ideológico proposto pelos novos regimes de exploração trabalhista. Assim, a elaboração deste e-book visa analisar a evolução dos conhecimentos, habilidades e competências desenvolvidos ao longo do bimestre, nas quais serão registradas a partir da temática proposta.

Além disso, tal e-book servirá como estratégia avaliativa para a disciplina de Direito do Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

O longa-metragem, “Você não está aqui” de Ken Loach, lançado em 2019, retrata a sociedade britânica dos menos favorecidos, principalmente no que se refere aos seus problemas econômicos e trabalhistas, levantando uma grande discussão sobre os riscos do trabalho informal, “autônomo”. Dessarte, a obra apresenta a vida de uma família pós-crise de 2008 - bolha imobiliária. Outrossim Loach busca antropologicamente através do cinema resgatar o sentimento humanitário nos telespectadores, evidenciando que antes de qualquer coisa um trabalhador é um ser humano, que possui necessidades, anseios, família e amigos. Neste ínterim a obra cinematográfica institui severas críticas e reflexões em face das longas jornadas de trabalho e das situações a qual o trabalhador se submete para sobreviver na sociedade moderna.



## 2 RESUMO

O drama se inicia com Ricky Turner realizando uma entrevista de emprego em uma transportadora que dissemina a ideologia do trabalho independente, ou seja, de que trabalhando como entregador de mercadorias será o seu próprio chefe, terá autonomia. Assim, na entrevista de emprego, o contratante vende a Ricky a ideia de que ele trabalhará com a empresa e não para ela, realizando uma operação linguística com o intuito de instaurar na mente dos entrevistados o ideal do emprego dos sonhos. Com isso, torna-se clara a ausência de um contrato de trabalho formal, com salários definidos e assistência trabalhista, isto é, ele apenas irá atender aos padrões da transportadora, cumprindo as metas por ela estabelecidas. Assim, o protagonista se vê abarcado por um processo de uberização, atuando “sem patrão” e sem qualquer direito ou assistência social, totalmente precarizado.



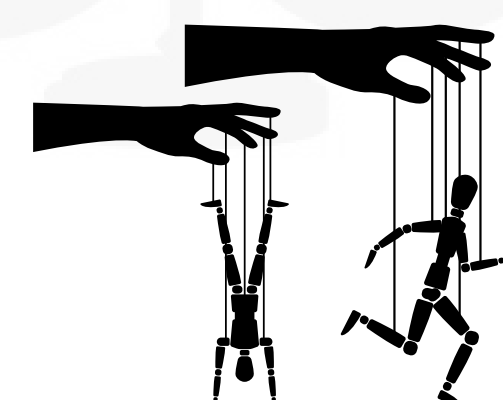
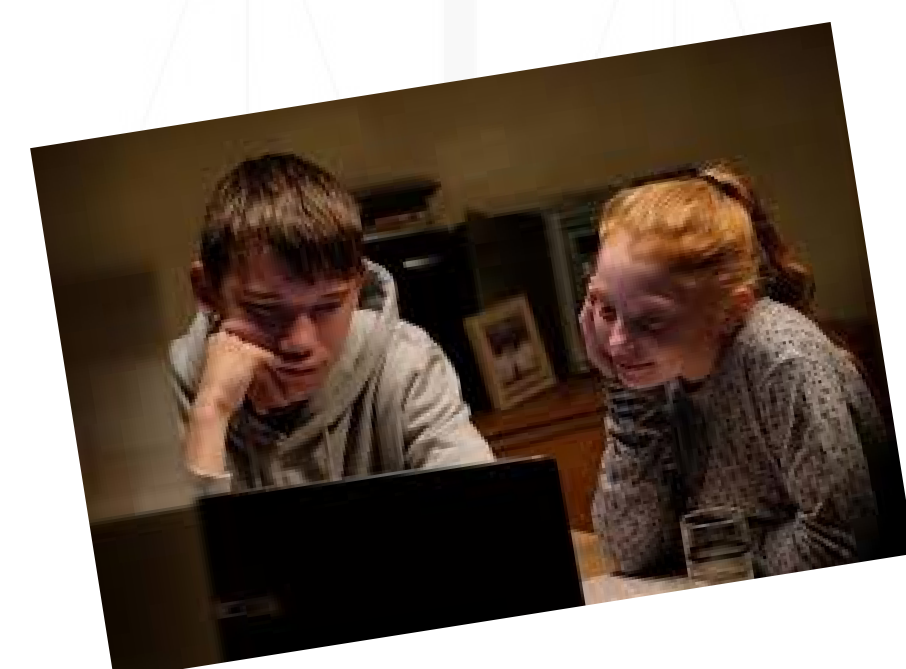
Ademais, o drama continua ao mostrar a vida de sua esposa, Abby Turner, que trabalha arduamente como cuidadora de idosos, não possui contrato formal, direitos trabalhistas, horas extras ou um salário definido, recebe apenas pelas horas trabalhadas, nada mais. Ainda, Abby possui uma jornada de trabalho de 12 horas diárias, duas horas a menos que a de Ricky, sendo seu trabalho tão precarizado quanto o dele. Pode-se notar que as suas vidas se tornaram reduzidas ao trabalho, tendo menos tempo para seus filhos: Seb Turne, que se tornou um adolescente um tanto rebelde, e Liza Jane Turne, uma pré-adolescente que enfrenta problemas com a ausência dos pais.

O filme apresenta duas vertentes que geram grandes conflitos: a vida de Turner como entregador via aplicativo e as relações entre ele e sua família. Nessa perspectiva, visualiza a visão de Abby e principalmente a de Ricky de que somente através do trabalho duro poderão alcançar seus sonhos, em especial o de conquistar a casa própria. Porém, no decorrer desse caminho percebe-se que para a realização desse desejo, eles estão pagando um alto preço, uma vez que lidar com a sua ausência na vida de seus filhos tem sido cada vez mais complexo.

Por fim, vê-se que os "empregadores" nesse regime, trabalho uberizado, optam pela mascaramento da realidade social para atrair pessoas que já estão sem opção ou desejam se tornarem independentes, ou seja, vendem a ideologia da realização de seus objetivos econômicos pessoais às custas da exploração de mão de obra. Assim, o longa-metragem "Você não estava aqui" deixa claro que a uberização do emprego transforma esse sonho em apenas uma miragem.

### 3 SOCIEDADE DISCIPLINAR VS SOCIEDADE DE CONTROLE

O longa metragem introduz durante seu decurso um panorama crítico acerca da falsa liberdade instituída aos trabalhos contemporâneos, sobre os quais os detentores dos meios de produção teorizam uma ideologia de autonomia mediante subordinação. Fabulando pactos ondem os trabalhadores teriam total autonomia sobre sua forma de trabalho, percebe-se, através da análise do filme, que na prática esses empregados ainda se encontram subservientes à dinâmica de trabalho.

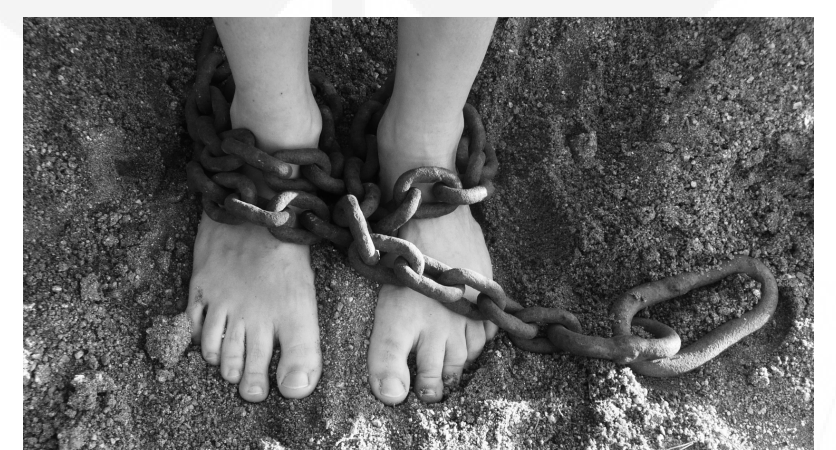
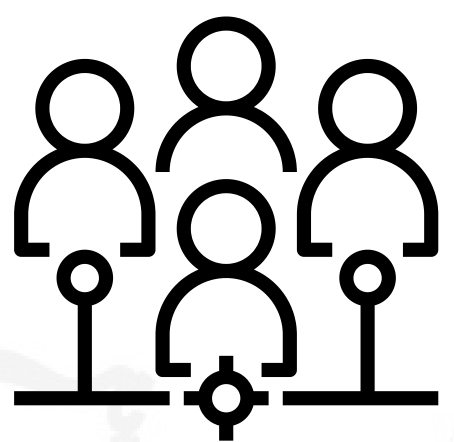
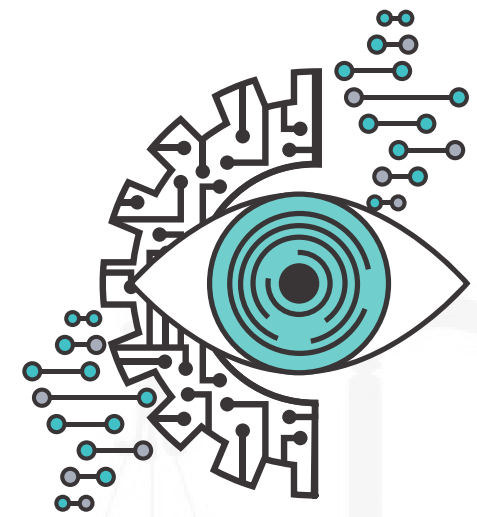


Pautado nesta dinâmica contemporânea de trabalho Foucault forjou a concepção de sociedade disciplinar. Para o filósofo a sociedade entre o século XVIII e XIX introduziu um movimento alicerçado na estrutura de vigilância generalizada: a sociedade absteve-se de punir e se dedicou a projetar institutos vigilantes, objetivando abrandar e disciplinar os indivíduos. Ademais esta doutrinação viabilizaria a burguesia na detenção de um controle rígido sobre grupos que poderiam representar perigo contundente ao capitalismo e a cultura cristã. Assim o desígnio é produzir corpos dóceis que trabalham muito, mas não se revoltam.

Foucault teorizou que desde o nascimento os indivíduos são sujeitos a esse controle social. A família, a título de exemplo, impõe esta vigilância disciplinar sob seus membros mais novos. Deste modo ao passo que os indivíduos são produtos desta vigilância são concomitantemente produtores, atuando como coautores. Na contemporaneidade o cidadão é vigiado semelhante ao sistema panóptico, conceito criado pelo filósofo Jeremy Bentham, o qual sintetizou uma concepção arquitetônica prisional, onde os detentos são vigiados durante 24 horas e em caso de comportamento divergente a conduta, o infrator terá contra si imposta severas punições, assim na visão de Foucault na contemporaneidade os meios de comunicação e as normas exerceram esta mesma função.

Ao passo que a sociedade disciplinar rege-se pela fragmentação do núcleo vigiar, nos quais diversas entidades operantes do corpo social são responsáveis por doutrinar os homens, na sociedade de controle tem-se a unificação do poderio. O filósofo Gilles Deleuze dispõe que a figura do controlando é invisível, uma vez que se mantém oculta a figura do marionetista que move os cordéis sociais. Na obra cinematográfica, tem-se subentendido este discernimento, posto que Rick se encontra ininterruptamente vigiado e controlado pelo algoritmos do "bip", que segue todos os seus passos e os enviam para um terceiro onipresente.

Ken Loach sintetiza criticamente, o modelo de controle evidenciado que a sociedade caminha cada vez para o abismo, assim busca antropologicamente despertar o sentimento humanitário em cada um dos telespectadores.

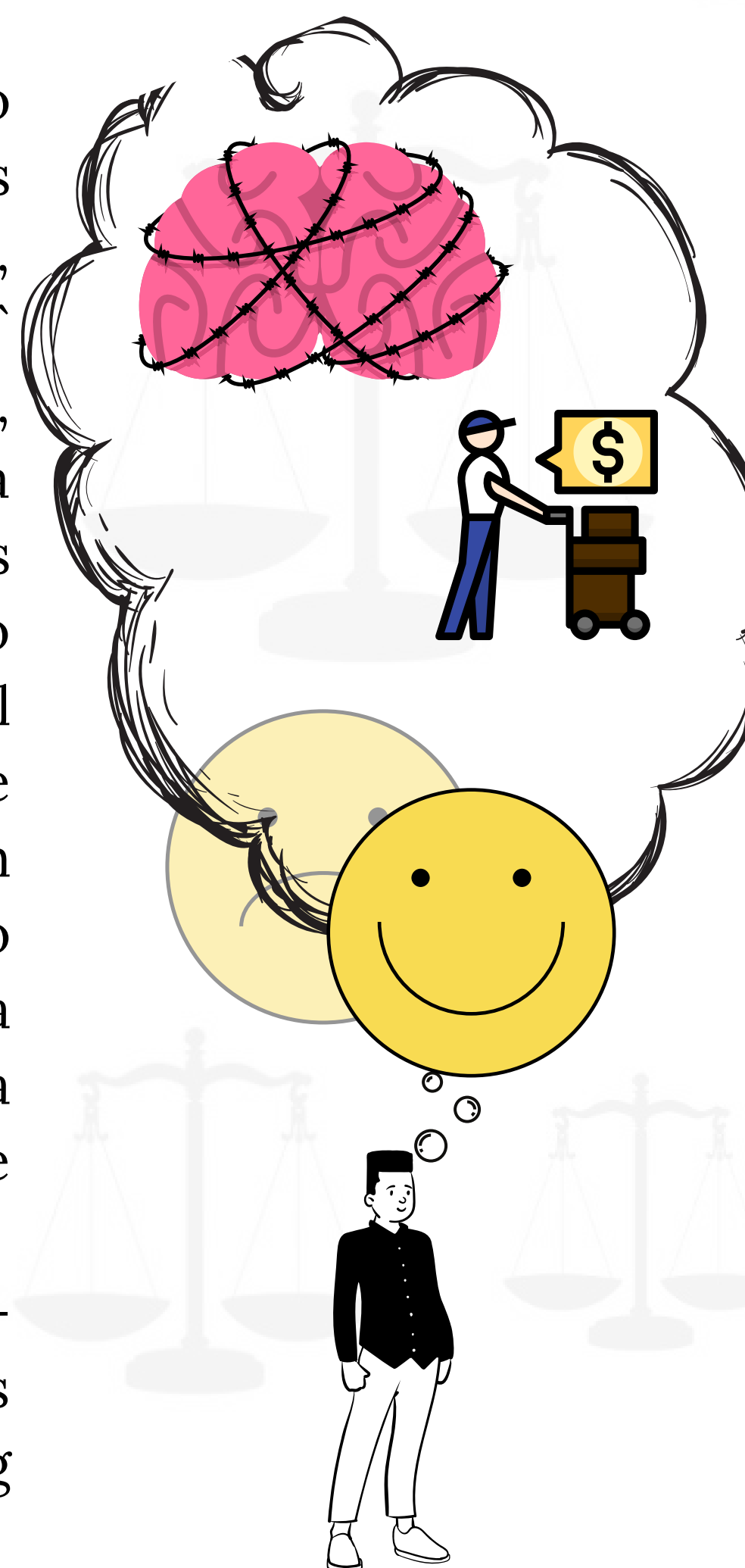


## 4 PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA DO TRABALHO

Como já mencionado, o filme expõe, em suma, uma catástrofe (virada de expectativa) familiar e do trabalho, imersa no drama da uberização do trabalho. Assim, as empresas se aproveitam de situações como essas para “vender” o vislumbre do empregado se tornar autônomo, utilizando-se de um discurso ideológico do progresso financeiro. Neste sentido, observa-se que o tempo de vida encontra-se reduzido ao tempo de trabalho.

*Você não estava aqui* apresenta o que a sociologia do trabalho define como elementos geracionais, nos quais podem ser analisados pelo pensamento e conduta de Ricky, uma vez que este durante o filme recusa a “ajuda” proveniente do Estado, pois para ele isso seria ultrajante, uma afronta a sua dignidade. Dessarte visualiza-se a força do neoliberalismo, que é um complexo de pensamentos econômicos e políticos capitalistas em prol da não intervenção estatal na economia, ocasionando total liberdade comercial, se apresenta como uma forma de assegurar o desenvolvimento social e econômico de um país. Desse modo, visa inserir uma nova divisão internacional do trabalho, orientada principalmente pela sua precarização, extraindo-se qualquer assistência normativa visando à remuneração mínima da força de trabalho.

Dito isto, analisar-se-á a ênfase atribuída pelo longa-metragem á precariedade das condições de trabalho das classes trabalhadoras, por meio da Uberização, Gig Economy e Pejotização do trabalho.



### 4.1 Uberização, Gig economy e Pejotização

A uberização do trabalho é um conceito que tem sido altamente disseminado no mundo inteiro, uma espécie de trabalho que se caracteriza pela assunção de todas as despesas pelos trabalhadores, tanto dos instrumentos de trabalho quanto de alimentação, segurança e limpeza. A empresa, porém, assenhora-se dos melhores valores produzidos pelos trabalhadores “autônomos”, sem nenhuma preocupação com os direitos trabalhistas adquiridos no decorrer da história.



Além disso, a uberização é derivada da gig economy que pode ser definido como o ambiente de negócios onde predomina os contratos de trabalho, coletivo ou individual, de curta duração com trabalhadores independentes com utilização de tecnologia: plataformas virtuais que também se caracteriza por contratos de trabalho precários.

Ademais, a uberização é a forma de trabalho informal que ocorre no setor de prestação de serviços alicerçada nas novas tecnologias informacionais, apresentando flexibilidade de jornada e horários de trabalho; regime de acumulação flexível por meio de um contrato precário. Desta forma, nessa modalidade há a ocultação do vínculo empregatício- o empregado não recebe horas extras, férias, não possui direitos previdenciários e tem uma jornada de trabalho que excede a fixada em lei- ou seja, não é identificado como sujeito de garantias e direitos trabalhistas.

Diante disso, no filme pode-se notar que não somente o Ricky, possui uma jornada de trabalho exorbitante e com péssimas condições, mas também Abby, uma vez que ela está inserida no mercado de trabalho por meio de um contrato precário, o de zero hora. Tal contrato permite que ela tenha flexibilidade, que é a forma que o capital utiliza para explorar o trabalhador principalmente no setor de serviços.

Destarte, a expectativa com o surgimento de um caminho mais humano para o universo do corporativismo é, mesmo que possa não parecer, um dos meios mais bárbaros de capitalismo, com novos métodos de consumismo, e novos métodos de trabalho precarizado.

Por outro lado, a pejotização é uma fraude à legislação trabalhista, uma vez que não é somente uma relação contratual precária, mas exige que o trabalhador crie uma personalidade jurídica, dando ao empregado uma visão fictícia de que possui seu próprio negócio, empregado autônomo e independente. Tal conduta transforma uma relação empregatícia em um contrato de prestação de serviço, que exclui do empregador obrigações jurídica para com o empregado, como o depósito do FGTS por exemplo. Nessa situação, enquanto o empregador adquire lucros e vantagens superabundantes, o empregado encontra-se sem qualquer amparo trabalhista, em uma situação extremamente desonrosa.



A vista disso, uma vez configurada a ocorrência de fraude aos direitos trabalhistas, direitos estes tomados como direitos fundamentais pela Constituição Federal, a jurisprudência, alicerçada no artigo 9º da CLT, tem declarado a nulidade desses contratos de prestação de serviços para reconhecer o vínculo empregatício estabelecido na realidade dos fatos entre trabalhador e empresa, declarar nulidade do contrato de prestação de serviço e reconhecer o vínculo empregatício.

Portanto, entende-se que tanto a uberização e o gig economy quanto a Pejotização são farsas respaldadas na ideologia da “liderança dos mais trabalhadores”, que segundo as quais qualquer pessoa pode se tornar rico a depender, apenas, do seu trabalho árduo e individual, isto é, tem-se uma mentira encobrindo outra.

## 5 DO DIREITO DO TRABALHO

A questão ponderosa do filme ao direito do trabalho é o proveito dos empregadores com a situação para benefício próprio. Apesar disso, no caso do empregador de Ricky, ele cita que não há uma relação de empregador e empregado, e sim uma proximidade de empreendedorismo. Entretanto, na realidade, se elucida uma perspectiva de falsa liberdade.

Diante o exposto, Ricky, que tinha uma ideia de atividade de empreendedorismo, se viu frustrado com tamanha responsabilidade a qual se designava. Trabalho em excesso, cerceamento do convívio em família e suas atividades e a não interação social.

Trazendo essa temática para o âmbito jurídico, mais especificamente para a CLT, especialmente o que se refere às condições de trabalho enfrentadas tanto por Abby e principalmente por Ricky (condições extremamente precárias), nota-se que há uma enorme disparidade entre as condições de trabalho vivenciadas por eles e as mínimas estabelecidas pela legislação infraconstitucional brasileira. Dito isto, entende-se que o trabalho é constitucionalmente reconhecido como condição de realização humana, portanto, deve atender suas necessidades de forma a lhe proporcionar uma vida digna. Não basta somente ter um emprego, é preciso que ele seja desenvolvido e com a remuneração adequada.



A turma do TST deixa evidente que o dano existencial pode gerar indenização ao trabalhador, uma vez que este seja eximido do convívio familiar, haja vista que a família é considerada a base do ser humano pela Constituição Federal de 1988, e deve ser preservada pelo Estado.

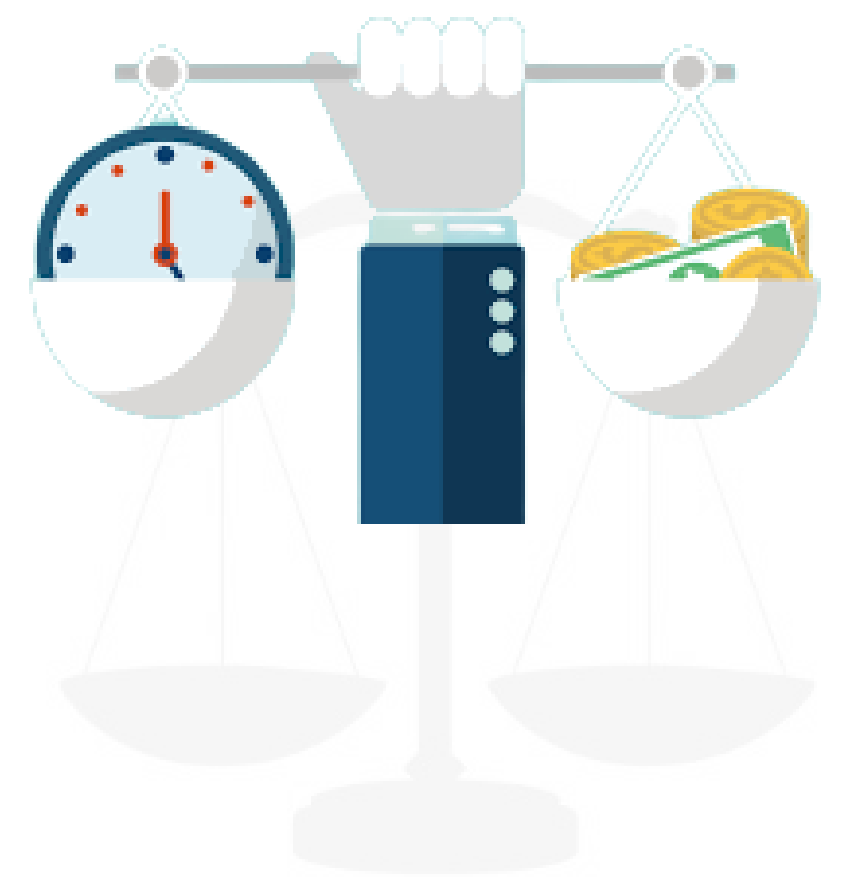
Outrossim outro ponto interessante trabalhado no filme é a respeito da jornada de trabalho, na qual a de ambos os personagens é extremamente excessiva. Neste sentido, a CLT em seu art. 58, dispõe que a jornada de trabalho não excederá 8(oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite, em especial o trabalho de Ricky, se entende que a designação ofertada a empresa é de motorista. Assim sendo, a LEI N° 13.103, de 02 de março 2015, do art. 235-C assegura que a jornada será de 8(oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias. Ultrapassando essa jornada será acrescentada de acordo com § 5º, deste artigo.

*Diferentemente da velha informalidade, a ausência de registro na carteira de trabalho que garantia direitos trabalhistas e previdenciários, a nova informalidade implodiu a base da regulação propriamente dita: salário, jornada e local de trabalho. Assim, a relação de exploração instaurou novos fundamentos pós-salariais que ocultam os vínculos de subalternidade estrutural entre capital-trabalho. É a negação do capitalismo no interior do próprio capitalismo por meio da ideologia da liberdade e do empreendedorismo.” (ALVES, Giovani, 2018).<sup>1</sup>*

Desta forma, só poderá requerer a uma indenização por dano existencial caso haja provas concretas. No caso de Ricky, é demonstrado que houve várias situações familiares que lhe impediram de comparecer ao trabalho.

Assim, assemelha a ideologia de liberdade e empreendedorismo. De fato, não houve celebração de contrato expresso, somente o verbal (tácito), mas, entretanto, o que mais importa é a relação aos fatos verdadeiros, como fundamento o princípio da primazia da realidade.

Além disso, observa-se a violação constante de direitos trabalhista garantidos por lei, em decorrência da ausência de vínculo de efetividade empregatício. Este modelo se dá por relação de trabalho intermitente ou “zero hora”.





No Brasil, essa modalidade de contrato tem respaldo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos arts. 443, § 3º, e 452-A, ss. Assim, estabelecendo que o contrato zero hora, é uma prestação de serviço subordinada e eventual. No entanto, contraria o que se passa com Abby, a CLT estabelece direitos a esse empregado, sendo que a este será garantido o valor da hora de serviço jamais inferior a um salário mínimo ou aquele pactuado entre os demais empregados, assegurando o direito a isonomia salarial a todos os empregados, sejam contínuos ou intermitentes quando exercem a mesma função. Além disso, em caso de aceitação do serviço e não comparecimento no dia e hora previamente estipulada é fato gerador de multa, que equivalerá a 50% do valor total que lhe seria pago, o mesmo caberá ao empregador que descumpra o acordado. Ademais, ao empregado ainda é garantido direito a FGTS e Férias equivalentes ao período trabalhado, como dispõe o art. 452-A §§ 8º e 9º.

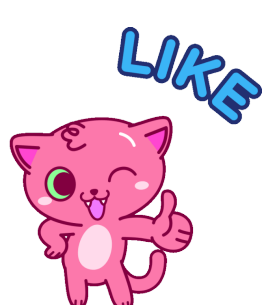


## 6 CONCLUSÃO

O universo fictício construído por Ken Loach em “Você não estava aqui” evidencia a realidade de inúmeros trabalhadores contemporâneos, vítimas das instabilidades confeccionadas pelo neoliberalismo. Bem como dispõe os riscos para o Direito do Trabalho, uma vez que o trabalho “uberizado” onde supostamente o trabalhador será seu próprio patrão institui falsa autonomia, mas que na realidade está totalmente subordinado à empresa empregadora que evidencia uma tentativa grotesca de burlar as normas reguladoras da relação empregatícia e o próprio Direito do Trabalho. Loach também tece duras críticas ao trabalho zero hora o qual induz ao trabalhador inúmeras incertezas, uma vez que o mesmo não sabe qual será sua carga de trabalho nem o valor de sua remuneração pelas horas trabalhadas.

O final do longa a princípio aparenta ser confuso deixando o telespectadores sem saber o desfecho da história desta família, tendo sido esta a intenção de Loach evidenciar o sentimento de incerteza e ambiguidade que padece sobre os trabalhadores. É sabido que com a pandemia do COVID-19 aumentaram exponencialmente as inseguranças empregatícias, deixando os trabalhadores numa posição de vulnerabilidade ainda maior. Deste modo a obra busca alertar a sociedade a respeito das mazelas vivenciadas pelos trabalhadores tal como busca reavivar o sentimento humanitário evidenciando que antes de um proletário tem-se um ser humano que possui as mesmas necessidades que os demais cidadãos.

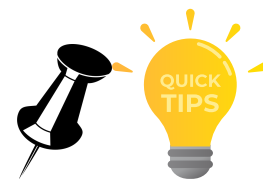
## • GOSTOU ?



O filme é extremamente interessante, principalmente para aqueles que buscam estimular a reflexão, e sem dúvida para os amantes do direito especificamente quanto às relações trabalhistas, que é o ponto alvo do longa-metragem.

Assim, o diretor Ken Loach é muito conhecido por filmes que discutem sociedade nas mais diversas camadas sempre com uma pegada bem realista.

## • MAIS DICAS!



Filme:

- Eu, Daniel Blake, também do cineasta Ken Loach, com o qual conquistou a sua segunda Palma de Ouro.

Livros:

- Dimensões da Precarização do Trabalho: ensaios de sociologia do trabalho do sociólogo Giovanni Alves.

## • DISPONIVEL!



O Filme *Você não estava aqui* encontra-se disponível na plataforma do Telecine.

## REFERÊNCIA

ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 35.

ALVES, Giovanni. Dimensões da Precarização do Trabalho: ensaios de sociologia do trabalho. São Paulo: Canal 6, 2013.

ALVES, Giovanni. O Duplo Negativo do Capital: Ensaio sobre a crise do capitalismo global. 1º ed. São Paulo: Práxis, 2018.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF, Out. 2017.

Conversações, 1ª Edição, 3ª Reimpressão, Editora 34, Rio de Janeiro, 2000  
Tradução: Peter Pál Pelbart.

DELEUZE, Gilles. Post-scriptum sobre as sociedades de controle (1990). In. Conversações. São Paulo: Editora 34, 1992.

FOUCAULT, M. . Vigiar e Punir: história da violência nas prisões. Petrópolis: Editora Vozes, 1987.

SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

VOCÊ não estava aqui. Direção de Ken Loach. Inglaterra: Vitrine Filmes, 2019. 1 vídeo (101 min.).

# AUTORES

ALEXANDRE ARRUDA FONSECA ALVES  
ANA BEATRIZ ALMEIDA DE SOUSA  
ANA BEATRIZ SANTOS CANUTO  
ANDREIA FELIX DOS SANTOS ARAUJO  
ANDRESSA QUEIROZ DA SILVA  
ANNA KLARA SILVA SOUSA  
ANNIE EMANUELLE MACEDO ALVES  
BARBARA MARIA RIBEIRO SILVA  
BEATRIZ BARROS DO NASCIMENTO  
BRUNA DE CARVALHO PEREIRA  
CAMILA PIRES DA SILVA  
CLEANE MACIEL BANDEIRA  
DANIEL DA SILVA LEITE  
DANIELA SANTOS ARAÚJO  
DAYANA PINHEIRO DE OLIVEIRA  
DÉBORA BEATRIZ FRANCO DE SÁ  
DENISE HARTMANN  
DIONE SILVA DOS REIS  
EDMILTON LIMA DE ANDRADE JUNIOR  
ELDO MARIO DE SOUSA SEGUNDO  
ELINE FIALHO DO NASCIMENTO  
EMMILY RIBEIRO DO NASCIMENTO  
FABIO JUNIOR DE SOUSA CONCEIÇÃO  
FABRÍCIO DA SILVA SOUSA  
FERNANDA GUADALUPE DA SILVA LEITE  
FRANCISCO DAS CHAGAS MESQUITA  
GERVAZIO B. DE SANTANA NETO  
GUSTAVO DE PÁDUA RIBEIRO MUNIZ  
GUSTAVO OLIVEIRA SANTOS  
HEMYLY MARIA FONSÊCA PEREIRA  
IAGO TAVARES SALES

JANAYNA MOUZINHO DA COSTA  
JONAS EMANUEL NUNES DA ROCHA SILVA  
JOSE CARLOS PEREIRA DA SILVA JUNIOR  
JULIA KALLYNNE ABREU BATISTA  
KARINA ROCHA PEREIRA COSTA  
KEDMA SOUZA MOURA  
LAÍS ALMEIDA FARIAS  
LAYLA VICTÓRIA PINAS RIBEIRO DA SILVA  
LETICIA SENA DA SILVA  
MANOEL PEREIRA DOS SANTOS JUNIOR  
MARCONI MARTINS DA SILVA JUNIOR  
MARIA EDUARDA BORGES SILVA  
MARIA FERNANDA FERREIRA TAVARES  
MARILENE DE AMORIM SANDES  
MARILLIA FERREIRA GALVÃO  
MATHEUS ALVES GOMES  
MATHEUS DIAS FEITOSA  
MAYCON RICHER DE ALBUQUERQUE SANTOS  
NETIANE PINHEIRO BARROS DA SILVA  
RAFAELLA PINHEIRO MOREIRA  
RAPHAEL OLIVEIRA SILVA  
RAQUEL FONTELES DA SILVA  
SUZANA SA MATIAS  
TAÍS SANTANA DE MORAIS  
THAIS VITORIA CARNEIRO RAMALHO  
THASSIO LUIS GUIMARAES BARROS  
VANESSA DA SILVA SANTOS  
VANESSA OLIVEIRA PEREIRA  
VITORIA CRISTINA FEITOSA GOMES  
WELLINGTON OLIVEIRA DA SILVA  
WENDEL DA SILVA MIRANDA



---

DIREITO

---

# EM TELA



FACULDADE DE BALSAS -UMIBALSAS

**3º ANO - NOTURNO**

**ED. 2021**