

## O direito do trabalho mais favorável: o resgate de um princípio sequestrado

### A more favorable labor law: the redemption of an abducted principle

**Augusto César Leite de Carvalho\***<sup>1</sup>

*Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, Brasil.*

*Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília*

*Programa de Pós-Graduação em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios PPG-MPDS/IESB*

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2897-0781>

**Sergio Torres Teixeira\*\***<sup>2</sup>

*Universidade Católica de Pernambuco*

*Faculdade de Direito, Recife, Pernambuco, Brasil.*

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8729-5563>

#### Resumo

O presente artigo examina os impactos sofridos pelo princípio da proteção, especificamente pela perspectiva da regra mais favorável ao trabalhador, em decorrência de recentes alterações legislativas no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro e em virtude de inovações tecnológicas geradoras de modificações nas relações laborais e na forma de execução do trabalho. De um lado, a complexidade das novas formas de trabalho, inclusive daquelas com maior contributo tecnológico, passam a exigir um refinamento dos critérios de escolha das normas aplicáveis às correspondentes relações para

---

<sup>1</sup> Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidad de Castilla – La Mancha, com revalidação no Brasil pela Universidade Federal de Pernambuco, e Pós-doutor em Direitos Humanos pela Universidad de Salamanca. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Professor de Direito do Trabalho no Centro Universitário IESB e de Direitos Humanos em cursos de Pós-doutorado em Direitos Humanos da Universidad de Salamanca e da Universidade Portucalense. Autor dos livros “Direito do Trabalho: curso e discurso”, “Garantia de Indenidade no Brasil”, “Princípios de Direito do Trabalho Sob a Perspectiva dos Direitos Humanos”, o primeiro pelo selo Venturoli e os demais pela LTr. E-mail [augustocesar@tst.jus.br](mailto:augustocesar@tst.jus.br) Lattes <http://lattes.cnpq.br/9932682994278493>

<sup>2</sup> Doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco. Professor Adjunto IV da Universidade Católica de Pernambuco e Professor Associado IV da Faculdade de Direito do Recife/UFPE. Pesquisador-Líder do Grupo de Pesquisa LOGOS: Processo, Hermenêutica e Tecnologia. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Desembargador do TRT6 (Pernambuco). Lattes <http://lattes.cnpq.br/5251373969908944>

alcançar, por meio de uma tutela jurídica adequada, um equilíbrio diante do poder econômico do empregador. De outro lado, constata-se uma evidente tendência do legislador nacional, em especial a partir da Lei n. 13.467 de 2017 (“Reforma Trabalhista”), de mitigar ou até reverter os efeitos da diretriz da norma mais favorável, em completo desalinho com a orientação que tem predominado no Direito Internacional dos Direitos Humanos, em cujo âmbito se inserem os direitos sociais. O presente artigo almeja estudar o contexto deste embate entre a progressividade e a tutela protecionista, avaliando os efeitos da consequente subtração de direitos. O trabalho, apresentando como metodologia uma pesquisa com abordagem qualitativa, ao analisar de forma crítica fundamentos teóricos, julgados e peças legislativas, utiliza ainda o método hipotético-dedutivo para desenvolver o estudo proposto, objetivando proporcionar uma visão panorâmica dessa problemática e indicar os caminhos para seu enfrentamento e superação.

**Palavras-Chave:** Direito do Trabalho. Princípio da Proteção. Norma Mais Favorável. Reforma Trabalhista. Impactos das Inovações Tecnológicas.

### **Abstract**

This article examines the impacts suffered by the principle of protection, specifically from the perspective of the more favorable rule to employees, as a result of recent legislative changes within the scope of Brazilian Labor Law and due to technological innovations that generate changes in labor relations and the form of carrying out the work. On the one hand, the complexity of new forms of labor, including those with a greater technological contribution, requires a refinement of the criteria for choosing the standards applicable to the corresponding relationships in order to achieve, through adequate legal protection, a balance in the face of the employer's economic power. On the other hand, there is an evident tendency on the part of the national legislator, especially since Law no. 13,467 of 2017 (“Labor Reform”), to mitigate or even reverse the effects of the most favorable standard guideline, in complete disagreement with the orientation that has predominated in International Human Rights Law, within which social rights are included. This article aims to study the context of this clash between progressiveness and protectionist protection, evaluating the effects of the consequent subtraction of rights. The work, presenting as a methodology a research with a qualitative approach, by critically analyzing theoretical foundations, judgments and legislative pieces, also uses the hypothetical-deductive method to develop the proposed study, aiming to provide a panoramic view of this problem and indicate the adequate ways to coping and overcoming the obstacles.

**Keywords:** Labor Law. Principle of Protection. Rule of the Most Favorable Norm. Labor Reform. Impacts of Technological Innovations.

## **1. INTRODUÇÃO**

Faz meia centúria que Plá Rodriguez (1978), ao sistematizar os princípios universais do Direito do Trabalho, explicou, com ampla aceitação na doutrina e na

jurisprudência de vários povos, como o princípio da proteção atendida ao pragmatismo de justificar a própria existência do Direito do Trabalho. Em outras palavras, a sua obra ancorou no postulado protecionista a fundamentação de um ramo da ciência jurídica especialmente dedicado à tutela do trabalho realizado em condição de vulnerabilidade. E neste contexto, sustentou que o princípio da proteção se desdobraria, entre o mais, na regra de aplicar-se a norma mais favorável ao trabalhador, sempre que se divisasse algum conflito entre normas coetâneas ou sucessivas.

Esse mosaico de preceitos mais favoráveis ao trabalhador, pinçados de várias espécies normativas (convenções, leis, constituição, tratado etc.), terminava por forjar um conjunto de regras jurídicas sem qualquer coerência interna. Um conjunto normativo que resultasse da união de vários preceitos (mais favoráveis) de múltiplas normas, formando um amálgama de regras de conteúdo e origens distintas, não teria sido pretendido por ninguém e, portanto, a acumulação desses átomos normativos não deveria prevalecer.

Com o tempo, notou-se que a norma mais favorável, quando identificada, não deveria ser considerada apenas em relação às suas partes mais proveitosas ao trabalhador, como se fosse possível unir essas partes a outras partes de outras normas

Em vez desse critério atomista, vem de preponderar a escolha de cada espécie normativa como uma molécula, sem atomizações indevidas. Vale dizer: a fonte jurídica eleita como a mais favorável deve sempre ser aplicada por inteiro, inclusive em seus pedaços menos benéficos para os trabalhadores. Ante essa visão molecular da norma jurídica, que impede sejam reunidas partes de fontes normativas diversas, diz-se estar ela em conformidade com a teoria do conglobamento: a norma mais favorável há de ser aquela que o seja em seu conjunto, e como conjunto normativo prevalecerá (Ruprecht, 1995).

Como anteriormente ressaltado em outro escrito<sup>3</sup>, o critério da norma mais favorável é uma expressão do princípio protetivo que tem base explícita na Constituição da República Federativa do Brasil: o artigo 7º da Carta Magna pátria o consagra ao prever que aos direitos sociais ali elencados se somarão “outros que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais”. A partir de tal preceito, todo o sistema jurídico-trabalhista, seja no plano constitucional ou mesmo infraconstitucional, dispõe sobre o conteúdo mínimo do contrato de emprego, reservando a outras normas ou mesmo a cláusulas contratuais a tarefa de ampliar e alargar a proteção jurídica do trabalhador subordinado.

Mas eis que dois movimentos aparentemente antagônicos à tradição protecionista exurgiram no cenário dos trabalhadores brasileiros, enquanto vivenciava-se uma progressiva atuação das organizações internacionais e manifestações pontuais de legislação nacional, mesmo que por meio de alguns espasmos, na direção de prestigiar-se, *ope legis*, a norma mais favorável. De um lado, à complexidade das novas formas de trabalho, inclusive daquelas com maior contributo tecnológico, a exigirem um refinamento ou mesmo um recrudescimento

---

<sup>3</sup> Cf. CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho: curso e discurso**. Brasília: Venturoli, 2024, *passim*.

dos critérios de escolha das normas aplicáveis, sob pena de relegar-se o labor contemporâneo à regência das leis libertárias oitocentistas, como se ao Direito do Trabalho coubesse a sina do eterno renascimento. Lado outro, a clara intenção do legislador nacional, em especial a partir da Lei n. 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista), de mitigar ou mesmo inverter os efeitos do princípio da norma mais favorável, em desalinho com a orientação tradicional que tem predominado no Direito Internacional dos Direitos Humanos, em cujo âmbito se inserem os direitos sociais.

As palavras a seguir são dedicadas a essas duas faces contrapostas do trabalho contemporâneo, em que ideias e tendências contrárias fazem inseguros os atores sociais.

## 2. Os avanços normativos sob o pálio da primazia da norma mais favorável

À sociedade, por meio da atuação legislativa ou de outros centros de positivação jurídica, cabe estabelecer os limites que suportará na consecução desse propósito de expandir a tutela. A pretensão expansionista, no sentido da proteção sempre maior e mais ampla, importa, em contraponto e por definição, a vedação do retrocesso.

O legislador brasileiro teve inclusive a preocupação de tutelar, com a norma que mais avançasse na promoção do trabalho digno, o trabalhador contratado no Brasil para prestar serviço no exterior ou que aqui estivesse laborando e fosse transferido para laborar em outro país. Segundo a atual redação da Lei n. 7.064 de 1982, o trabalhador pode, nessas duas excepcionais hipóteses, optar pela regência da legislação brasileira, em detrimento da regra geral de prevalência da lei do país onde há a prestação de serviço, instituída pelo art. 198 do Código de Bustamante (tratado internacional ratificado pelo Brasil).

Com o tempo, essa regra excepcional ganhou aplicação analógica em vista de situações também extraordinárias. É sabido, por exemplo, que tem eficácia a “lei do pavilhão”, ou seja, a lei da bandeira ou da matrícula da embarcação ou da aeronave, quando se cuidar de trabalho de marítimos ou aeronautas. É o que prescrevem os artigos 274 e 282 do já mencionado Código de Bustamante<sup>4</sup>.

A jurisprudência tem ressalvado, porém, os casos de fraude (a exemplo do “registro de favor”, obtido em país diverso para obtenção de benesses fiscais etc.) e aqueles em que trabalhadores são contratados por empresas brasileiras para atuar em cruzeiros marítimos com pavilhão de outro país. Sobre o tema, a Subseção I de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o E-RR-1045-98.2014.5.07.0011, sob a lavra do ministro Cláudio Brandão, assentou (DEJT 07/12/2023):

As normas de regência do trabalho executado no interior de embarcações estrangeiras são definidas a partir do critério estabelecido no Código de Bustamante (Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871/1929). Referido Diploma, nos seus arts. 274 e seguintes, determina a incidência da chamada ‘Lei do Pavilhão’, segundo a qual a lei material aplicável a tais relações é a do país da bandeira da embarcação. A jurisprudência nacional e a comunidade jurídica internacional, contudo, têm relativizado essa regra, principalmente nas hipóteses de adoção de ‘bandeiras de conveniência ou de aluguel’ - prática na qual a empresa armadora/proprietária faz o registro da embarcação em país diverso daquele em que concentra suas operações, com o intuito de se submeter a leis e controles governamentais mais brandos. Conforme ilustra a doutrina, as consequências advindas de tal prática são gravíssimas e de diversas ordens, sobretudo no que tange à violação de direitos humanos e da dignidade dos trabalhadores.

Aspecto, ainda, de muito relevo tem a ver com a inovação trazida pelo art. 75-B, § 8º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, acrescido pela Lei n. 14.442 de

---

<sup>4</sup> É o que nota, com percuciente análise sobre o tema: CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2014. p. 136-148.

2022: “Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”. Desse dispositivo podem ser extraídas ao menos duas inferências importantes: a) a opção pela norma mais favorável (essa é a opção dada pela Lei n. 7.064 de 1982); e b) a possível aplicação analógica para permitir à lei trabalhista brasileira alcançar o que pode ser denominada como a terceirização de microtarefas, ou *crowdwork on-line* (realizado por trabalhador brasileiro ou estrangeiro para demandante situado no Brasil). Por que tratar aqui do *crowdwork*?

Observa Kalil<sup>5</sup> que o *crowdworking* se insere no contexto da *crowdsourcing* (esta, a busca pelo tomador da realização de atividades por meio do fracionamento destas em microtarefas cuja execução será realizada por múltiplos trabalhadores; aquela, a prestação dessas pequenas tarefas de modo remoto por esses diversos trabalhadores). Ou, como prefere o Banco Mundial, no contexto da “terceirização *on line*”, assim explicada por tal instituição financeira internacional como “a contratação de trabalhadores ou prestadores de serviços terceirizados (geralmente estrangeiros) para fornecer serviços ou realizar tarefas em mercados baseados na internet ou em plataformas”.

O Banco Mundial remata que “esses canais mediados pela tecnologia permitem que clientes terceirizem suas atividades pagas para um grupo amplo, distribuído e global de trabalhadores remotos, o que permite a realização, coordenação, controle de qualidade, entrega e pagamento desses serviços *on-line*”.

---

<sup>5</sup> Cfr. KALIL, Renan Bernardi. Trabalho via plataformas digitais e *crowdwork*: conhecer para regular. In: **Mais direito, tecnologia e trabalho**. Viviane Vidigal (organizadora), Oscar Krost (organizador). Leme-SP: Mizuno, 2022, pp. 149-175.

Há notícias várias de ofertas de trabalho que, após serem incluídas em plataforma de *crowdwork*, são atendidas por propostas de trabalhadores localizados em países não servidos por legislação laboral, ou atendidas por trabalhadores que realizam sua tarefa sem a perspectiva de obterem daquela empresa distante, situada em outra região do planeta e sem qualquer unidade representativa local, a contrapartida remuneratória que lhes seria assegurada se a regência pelas leis nacionais estivesse garantida de fato e de direito. Isso sem falar das propostas que, embora apresentadas por outros tantos trabalhadores estrangeiros habilitados na plataforma de *crowdwork*, não são escolhidas e assim não geram qualquer remuneração.

A partir do que prescreve o art. 75-B, § 8º da CLT, resulta razoável concluir que o teletrabalhador, ao realizar alguma tarefa ofertada a partir do Brasil, para atender (em outro país) a demanda disponibilizada em plataforma de *crowdwork on-line*, poderá pleitear a observância de condições de trabalho e salário condizentes com a proteção mínima prevista nas leis laborais brasileiras, salvo se optar por lei mais favorável que esteja a vigorar no país onde estiver a prestar a tarefa.

Mas, o que deve suceder quando se der o inverso? Qual a norma de tutela para o trabalhador que realiza sua tarefa no Brasil para atender a demanda disponibilizada em plataforma de *crowdwork* quando essa demanda é oriunda de pessoa física ou jurídica situada em outro país? Em rigor, o art. 198 do Código de Bustamante está a consagrar o princípio da territorialidade nas hipóteses em que se discutem direitos consequentes de acidente de trabalho ou da proteção social ao trabalhador.

O desafio, porém, de se adotar a lei brasileira para o trabalhador cuja demanda *on line* de serviço nasça no exterior é que se há de superar dois embaraços: a) o primeiro, atinente ao aspecto de que a norma inserta no Código de Bustamante,



datada de 1928, não fora concebida com a perspectiva de atender às peculiaridades do trabalho altamente tecnológico, o teletrabalho dos dias atuais; e b) o segundo estorvo, de ordem prática, diz sobre a ingente dificuldade de “convencer” o juiz estrangeiro a adotar tal ou qual lei quando há conflito relacionado ao *crowdwork*.

Não custa observar que a norma definidora da eficácia da lei brasileira, na regência de algum trabalho realizado no Brasil ou no exterior, não define a competência para o julgamento desse conflito – que pode, portanto, recair em juiz integrante do Poder Judiciário de outro país.

Na realidade, a opção do prestador por judicializar eventual conflito diante do Judiciário do país no qual a tomadora dos serviços tem sede, é, indiscutivelmente, uma escolha racional, quando se busca maior probabilidade de efetividade da tutela jurisdicional pretendida. E tal quadro não representa uma crítica ao Judiciário brasileiro, pois a mesma lógica se aplica quando os papéis estão invertidos (trabalhador remoto prestando serviços *on-line* no estrangeiro para empresa brasileira com sede apenas aqui no território nacional). Neste contexto, a judicialização no local ou país no qual a receptora dos serviços tem sede ou base física será a opção mais pragmática. Se o *cyberspace* do mundo virtual no qual o trabalho remoto é desenvolvido não tem restrições espaciais, o mundo “real” encontra barreiras naturais e jurídicas, dentre as quais aquelas implementadas pelos limites da soberania nacional de um país. Como o princípio da territorialidade no plano jurisdicional restringe a atuação de um Judiciário aos limites das fronteiras do seu país, tentar alcançar com a espada de Themis quem existe materialmente apenas em um espaço físico além das divisas do correspondente país, inevitavelmente, implicará o recurso à cooperação internacional entre órgãos de Judiciários distintos. E tal fórmula, sincera e lamentavelmente, não traduz uma via de fácil desenvolvimento prático dentro do contexto contemporâneo.

Sem embargo dessa pontual observância, a verdade é que o princípio da norma mais favorável não tem escapado ao instinto libertário que move alguns atores políticos, em na quadra histórica nacional. E é possível indicá-lo.

### 3. Da mitigação do princípio da norma mais favorável

A partir da Lei n. 13.467 de 2017, por muitos intitulada “Reforma Trabalhista”, a regra segundo a qual se deve sempre priorizar a norma mais favorável ao trabalhador sofreu forte impacto em razão da inserção na CLT dos artigos 611-A e, antes, do seu artigo 444, parágrafo único, bem assim da modificação no teor do seu art. 620.

O art. 611-A foi acrescentado para estabelecer-se que, doravante, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei quando dispuserem, entre outros temas, sobre jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada (desde que respeitado o limite mínimo de trinta minutos), adesão ao Programa Seguro-Desemprego, plano de cargos e salários, identificação de cargos de confiança, regulamento de empresa, representação de trabalhadores no local de trabalho, teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, remuneração por produtividade (incluída a gorjeta), remuneração por desempenho individual, registro de jornada, troca dos dias de feriado, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em locais insalubres, prêmios de incentivo, participação em lucros e resultados.

O novo dispositivo legal não terá relevância quando o confronto se fizer entre o direito previsto em lei e o direito mais protetivo assegurado em norma coletiva, pois nessa hipótese se seguirá a regra tradicional, aquela que atende

inclusive à vocação natural das entidades sindicais, qual seja, a de obter conquistas além daquelas preestabelecidas pelo Estado.

A novidade está em permitir, *a priori*, que sindicatos consintam a redução de direitos garantidos em lei (sem igual texto prescritivo na Constituição) e essa diminuição de direitos prevaleça em detrimento do que o legislador teria concebido como proteção mínima em favor do empregado. Nessa segunda hipótese – a de redução de direitos mediante negociação coletiva – a jurisprudência está a enfrentar ao menos três claros impasses:

- a progressividade dos direitos sociais, estatuída em nível supralegal pelo art. 2º do Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e no art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos, tendo a Corte Interamericana de Direitos Humanos, ao julgar o caso *Acevedo Buendia e outros vs Peru*, afirmado a força normativa desse princípio e sua submissão ao controle judicial;
- a impossibilidade de legitimar cláusula normativa que comprometa o conteúdo essencial, também supralegal, de princípios constitucionais e igualmente convencionais, o que está de algum modo relacionado à tese fixada pelo STF ao julgar o tema n. 1046 do sistema de repercussão geral: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”;
- no plano da equidade (não normativo), o déficit de representatividade que deriva do antigo e complexo sistema de investidura sindical no Brasil e que contamina parte significativa dos sindicatos, quer pela baixa sindicalização, quer pela circunstância de metade deles jamais ter participado de negociações coletivas, quer enfim pelas constantes denúncias de intervenção patronal na criação ou dissociação de sindicatos e categorias profissionais – as reformas de 2017 não modificaram o modelo de organização sindical no Brasil.

Em meio às alterações que a CLT sofreu em 2017, acresceu-se ainda dispositivo relacionado a um novo segmento de trabalhadores que, não sendo (necessariamente) alto-empregados, teriam proteção jurídica menor na medida em que transferida para o contrato individual, em grande parte, a regência de seu labor. Trata-se dos empregados portadores de diploma de nível superior que percebem salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, conforme disposto no novo art. 444, parágrafo único, da CLT.

Para esses trabalhadores, todos os temas catalogados nos incisos do art. 611-A da CLT, há pouco mencionados, podem ser objeto livremente do ajuste individual e, quando o forem, essa previsão contratual prevalecerá, em geral, quando confrontada com lei ou norma coletiva.

Quanto a esse inquietante aspecto (regência puramente contratual), a Comissão de Peritos da Organização Internacional do Trabalho, em seu Relatório de 2018, advertiu: “As disposições legais que permitem aos contratos individuais de trabalho conter cláusulas contrárias àquelas contidas nos instrumentos coletivos aplicáveis (sendo sempre possível que os contratos individuais de trabalho prevejam cláusulas mais favoráveis para os trabalhadores) são contrárias à obrigação de promover a negociação coletiva contida no art. 4 da Convenção (n. 98)”<sup>6</sup>. A obrigação de o empregador promover a negociação coletiva é a outra face do direito constitucional dos empregados à negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da CRFB).

---

<sup>6</sup> Segundo o art. 4º da Convenção n. 98 da OIT, “deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego”.

Sobre esse contraste com o art. 7º, XXVI, da Constituição pátria – que consagra o direito fundamental à melhoria das condições sociais por meio de convenções e acordos coletivos – observa Manoel Toledo Filho, em sintonia com a Comissão de Peritos da OIT (esta, como visto, a analisar a matéria sob influência do direito internacional), que mesmo se admitida a possibilidade de negociação individual ampla, ela jamais se poderia superpor incondicionalmente aos ajustes sindicais, ou seja,

ter uma prevalência absoluta sobre eles, porquanto essa circunstância, ademais de previamente inibir o sindicato de atuar em defesa dos direitos de tais empregados, postumamente invalidaria o conteúdo dos ajustes sindicais que a tal respeito se consumassem (Dias, Feliciano, Silva, Toledo Filho, 2018, p. 83).

Mas aí remanesceria a dúvida sobre a possibilidade de o ajuste individual também excluir a tutela prevista em lei. No tema, parece-nos consistente, com igual efeito, a tese de estar o legislador a confundir hipossuficiência e vulnerabilidade, na linha do que sustentam Diniz e Varela (2018). As autoras comparam a relação de emprego e a relação de consumo, observando que em ambas a hipossuficiência econômica não é um pressuposto necessário da vulnerabilidade, sendo esta, a vulnerabilidade, a razão da tutela jurídica protetiva. Além de o empregado depender do salário para sua subsistência, sem importar seu padrão remuneratório, “outros fatores, externos ou internos, podem potencializar essa vulnerabilidade na relação de trabalho, a exemplo da crise econômica e o risco de perder emprego associado à dificuldade de obtenção de novo posto de trabalho [...] (Diniz, Varela *apud* Pamplona Filho, Ludwig, 2018, p. 85)”.

Em adendo, argumentam Diniz e Varela: “a autonomia privada no âmbito da relação de emprego deve ser compreendida a partir da posição que os sujeitos

ocupam no contrato, um dotado de poder de direção, controle e disciplinar e o outro em estado de sujeição pessoal” (*Idem, ibid*). O salário mais elevado e o título acadêmico não emancipam o trabalhador; não o habilitam, na prática, a definir o conteúdo do contrato de emprego. A comparação com o alto-empregado é elucidativa: se o empregado ocupa cargo de alta hierarquia na empresa, sendo a autoridade máxima em seu setor de trabalho ou unidade produtiva, pode-se presumir que é ele quem define o seu tempo de trabalho e assim parece justo que o art. 62 da CLT não lhe estenda o direito de ter remunerado o tempo de trabalho que só foi excessivo por escolha soberanamente sua. Mas a CLT preserva sob a titularidade do alto-empregado os direitos que, previstos em lei, não se relacionam com esse poder de mando e gestão.

Se a análise é sistemática, temos agora um sistema que padece, intrinsecamente, de clara inconsistência: haverá altos-empregados que não serão empregados hiperssuficientes (sem o padrão salarial distintivo ou sem o diploma universitário, p. ex.) e por isso terão a proteção da lei e da norma coletiva que estes, os empregados hiperssuficientes, já não têm; por sua vez, haverá empregados hiperssuficientes que não serão altos-empregados (porque desprovidos de diploma universitário) e assim estarão submetidos ao comando de altos-empregados que terão uma tutela protecionista maior que a deles, os “poderosos” comandados.

Por sua vez, o art. 620 da CLT foi alterado para que, a partir de quando ganhou eficácia a Lei n. 13.467 de 2017 e dali por diante, “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. A novidade traz perspectivas contrapostas: de um lado, a nova lei prestigia os ajustes normativos que se fizerem necessários no âmbito restrito de algumas empresas ou postos de trabalho, o que parece positivo; de outro, e agora com conotação negativa, o legislador consente que a empresa barganhe a

redução de direitos trabalhistas mediante a concordância, pelo sindicato, de que somente ela se imunize, por meio de acordo coletivo, quanto à obrigação de observar as conquistas históricas da categoria integrada pelos empregados a seu serviço.

Apenas a experiência dirá se a mudança havida para a inclusão do art. 611-A e do art. 444, parágrafo único, bem assim a inversão de sinal no art. 620 da CLT, contribuirão de algum modo para a maior civilidade e a sempre perseguida harmonização das relações laborais, sem que necessariamente se confirme a expectativa de que tal suceda à custa de inverter-se a trajetória até aqui ascendente de obtenção de direitos sociais. Fato é que as duas modificações claramente antagonizam com a regra, derivada do princípio da proteção, segundo a qual, havendo conflito entre normas trabalhistas, deve prevalecer a norma mais favorável (*favor laboratoris*).

#### 4. Indiferença à progressividade em tempo de colmatar lacunas

Está visto que o trabalho atualmente realizado para plataformas digitais, sobretudo quando se cogita do *crowdwork on-line*, está a demandar uma proteção jurídica que não combina com a atitude abstencionista do Estado liberal. A exemplo do que sucede em outras esferas da vida não relacionadas diretamente ao trabalho, a proteção de dados pessoais, não raro dados sensíveis, reclama alguma ponderação entre a liberdade de minerar e tratar lucrativamente esses dados e a tutela da titularidade e da privacidade de quem provê, nem sempre de modo consciente, tais informações.

O trabalho plataformizado insere-se nesse contexto, com algoritmos que resultam da combinação, por inteligência artificial, de rotinas de gerenciamento com dados pessoais, sem controle pelo motorista ou entregador (*riders*) que, no

*crowdwork off line*, aderem à aplicação tecnológica. Tantas e novas assimetrias estão a exigir novos marcos regulatórios que promovam a harmonia social, não o contrário (Teixeira, 2022).

A rede de proteção social, que transcendeu o plano nacional e ali se converteu em direito positivo desde o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, com o endosso, nas Américas, do art. 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e do Protocolo de San Salvador, somente ganha consistência e efetividade se os direitos sociais pontualmente assegurados não sofrerem retrocesso. O desafio, para os centros de posituação jurídica, há de ser, portanto, a colmatação das lacunas normativas ainda existentes, nunca a supressão das tutelas jurídicas já progressivamente garantidas<sup>7</sup>.

Ao julgar o caso *Acevedo Buendía e outros versus Peru*, a Corte IDH afirmou inclusive que se fosse provocada, faria prevalecer o artigo 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos (1969, com ratificação pelo Brasil em 1992), a prescrever que “os Estados-Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados”<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Nesse sentido: TST, E-RR-1001821-44.2016.5.02.0078, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 28/01/2022.

<sup>8</sup> Em igual sentido, mas com abrangência para além das Américas, o art. 2.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: “Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem



Naquela ocasião, a Corte IDH esteve a decidir sobre o direito de pensionistas à paridade de seus ganhos com os servidores públicos peruanos em atividade. Malgrado se cuidasse de tema relacionado a direito previdenciário e, portanto, a direitos sociais, a Corte observou que fora provocada com base no direito à propriedade e lastrearia sua decisão, como o fez, com esteio na premissa de o Estado do Peru haver violado o patrimônio material dos pensionistas ao tolher-lhes o direito à paridade.

Mas a Corte fez dois apontamentos muito valiosos: a) em endosso do que havia antecipado, em circunstância outra, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da ONU, a Corte IDH consentiu que a plena efetividade desses direitos econômicos, sociais e culturais (DESC) “não poderá lograr-se em um breve período de tempo” e que, nessa medida, “requer um dispositivo de flexibilidade necessária que reflita as realidades do mundo [...] e as dificuldades que implicam para cada país assegurar essa efetividade”. Em seguida, a Corte assentou:

No marco de dita flexibilidade [...] o Estado terá essencialmente, ainda que no exclusivamente, uma obrigação de fazer, ou seja, de adotar providências e oferecer os meios e elementos necessários para responder às exigências de efetividade dos direitos envolvidos, sempre na medida dos recursos econômicos e financeiros de que disponha para o cumprimento do respectivo compromisso internacional adquirido. Assim, a implementação progressiva de ditas medidas poderá ser objeto de prestação de contas e, sendo o caso, o cumprimento do respectivo compromisso assumido pelo Estado poderá ser exigido ante as instâncias chamadas a resolver eventuais violações de direitos humanos (Buendía)<sup>9</sup>.

---

a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas”.

<sup>9</sup> Cfr. Capítulo n. 101 da sentença Acevedo Buendía e outros vs Peru, disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_198\\_esp.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_198_esp.pdf).

Em um tempo no qual os direitos sociais sofrem redução, quiçá supressão, em sua latitude e efetividade, não raro pela razão singela de onerarem significativamente o ente público ou particular investido de poder e hegemonia socioeconômica, a afirmação de ser a progressividade dos direitos sociais um direito efetivo e suscetível de controle judicial é claramente disruptiva e, sob a perspectiva das pessoas ou grupos vulnerabilizados, importa uma expectativa deveras auspiciosa.

A “cláusula de flexibilidade”, que a ONU e a Corte IDH admitem como limite para a progressividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, não se resolve pela mera argumentação de serem os direitos sociais onerosos, pois onerosos também são as liberdades civis, incluídos a segurança pública e o aparato judicial necessários à tutela da propriedade<sup>10</sup>.

Ademais, o retrocesso social somente se legitimaria, fosse o caso, se sucedesse em “medida compatível com a natureza desses direitos e exclusivamente com o objetivo de favorecer o bem-estar geral em uma sociedade democrática” (art. 4º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais). Não cabe, para esse desiderato, a mera retórica do liberalismo econômico sem marcos de regulação atentos à proteção social. Há de ser a primazia absoluta da livre iniciativa, ou da liberdade contratual, sempre considerada incompatível, como visto, com o postulado da progressividade dos direitos sociais.

---

<sup>10</sup> Cfr. HOLMES, Stephen. SUSTEIN, Cass R. **O custo dos direitos**. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2019. Livro eletrônico, paginação irregular.

## 5. A prevalência da norma mais favorável como princípio regente dos direitos humanos

O critério da norma mais favorável é uma expressão do direito protetivo que tem base explícita, como antecipamos, não apenas no art. 7º da Constituição brasileira, mas, antes mesmo, nos tratados internacionais de direitos humanos.

Em rigor, o Direito Internacional dos Direitos Humanos não subsistiria se os que têm o dever de aplicá-la pudessem optar entre a proteção jurídica prevista no tratado internacional e a norma interna. Por essa óbvia razão, o art. 27 da Convenção de Viena do Direito dos Tratados, ratificada pelo Brasil em 2009, prescreve sem rodeios: “uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado”.

Ainda acerca dos tratados, é de merecer nota que o art. 29, b da Convenção Americana de Direitos Humanos, por exemplo, enuncia que os preceitos nesta contidos não admitem interpretação que conduza a “limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos de acordo com as leis de qualquer dos Estados Partes ou de acordo com outra convenção em que seja parte um dos referidos Estados”.

Em suma, é dizer que entre a norma interna e a norma internacional, a norma tutelar preponderante será sempre aquela que mais avançar nesse escopo de proteção jurídica do trabalho humano ou, como afirmou a Corte Interamericana de Direitos Humanos ao julgar o caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde versus Brasil*<sup>11</sup>, em 2016:

A leitura literal do inciso b) do artigo 29 é clara ao demonstrar que a Convenção não permite uma interpretação que limite o gozo e o exercício

<sup>11</sup> Cfr. Sentença da Corte IDH disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_318\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf). O fragmento transcrito corresponde ao parágrafo 312 da sentença.

dos direitos humanos. A interpretação *pro personae* exige que a Corte interprete os direitos humanos previstos na Convenção Americana à luz da norma mais protetora em relação à qual as pessoas sob sua jurisdição estão submetidas (CIDH).

Fácil é constatar que, sendo o princípio da progressividade e não retrocesso social um dos dogmas jurídicos consagrados nos tratados internacionais de direitos humanos – conforme art. 2 do PIDESC e art. 26 da CADH –, a prevalência da norma mais favorável sempre resultará inevitável, inclusive no cotejo entre normas internas, pois do contrário teríamos, no plano material ou instrumental, a abusiva remissão a algum arranjo normativo nacional como justificativa para o não cumprimento de tratado internacional.

Desses dois últimos subitens se extrai, enfim, que não há como conciliar o princípio da progressividade com a insistência em subtraírem-se direitos sociais, sobretudo direitos relacionados ao trabalho, com a inovação de regras jurídicas que mitigam a prevalência da norma mais favorável. Se a redução da tutela jurídica é aparelhada pelo alívio na atenção ao princípio que impõe o primado da norma mais favorável, violam-se, a um só tempo, dois postulados jurídicos com amplo respaldo, está visto, em normas nacionais e no Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Não há demasia em recordar, a propósito, fragmento da sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos ao julgar o caso *Almonacid Arellano e outros vs. Chile*: “o Poder Judiciário deve exercer uma espécie de ‘controle de convencionalidade’ entre as normas jurídicas internas que aplicam nos casos concretos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Nesta tarefa, o Poder Judiciário deve ter em conta não somente o tratado, mas também a interpretação que dele fez a Corte Interamericana, intérprete última da Convenção Americana”<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Sentença da Corte IDH disponível em: [https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_154\\_esp.pdf](https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf). O fragmento transcrito corresponde ao parágrafo 124 da sentença.

## Conclusão

A prevalência da norma mais favorável, quando há normas antinômicas, desdobra-se a partir do princípio da proteção jurídica à parte vulnerabilizada na relação laboral, devendo sempre preferir-se a norma que em seu conjunto for mais proveitosa aos trabalhadores. Essa técnica de solução das antinomias jurídicas tem expreso respaldo em tratados internacionais de direitos humanos e, em âmbito interno, no art. 7º da Constituição, com reflexos nas normas infraconstitucionais.

O mundo do trabalho, especialmente no Brasil, convive com duas tendências antagônicas: enquanto vivenciávamos uma progressiva atuação das organizações internacionais e mesmo alguns espasmos de legislação nacional na direção de prestigiar-se a norma mais favorável, sobreveio a clara intenção do legislador nacional, em especial a partir da Lei n. 13.467/2017, de mitigar ou mesmo inverter os efeitos do princípio da norma mais favorável.

Há novas morfologias do trabalho humano, sobretudo em razão de avanços tecnológicos, que estariam a exigir uma atitude mais proativa do Estado e de outros centros de posituação jurídica. O trabalho atualmente realizado para plataformas digitais (*crowdwork on-line e off line*), por exemplo, está a demandar uma proteção jurídica que não combina com a atitude abstencionista do Estado liberal.

O princípio da norma mais favorável tem sido, ademais, afirmado pelas cortes internacionais. É que o Direito Internacional dos Direitos Humanos não subsistiria se os que têm o dever de aplicá-la pudessem optar entre a proteção jurídica prevista no tratado internacional e a norma interna.

É de se constatar, nessa medida, que, sendo o princípio da progressividade e do não retrocesso social um dogma jurídico consagrado em tratados internacionais

de direitos humanos – com destaque para o art. 2 do PIDESC e o art. 26 da CADH –, a preponderância da norma mais favorável sempre resultará inexorável, inclusive no cotejo entre normas internas ou nacionais.

De tudo se extrai, enfim, que não há como conciliar o princípio da progressividade com a insistência em subtraírem-se direitos sociais, sobretudo direitos relacionados ao trabalho, com a inovação de regras jurídicas que mitigam, desse modo artificioso, a prevalência da norma mais favorável.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho: curso e discurso**. Brasília: Venturoli, 2024.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2014.

DINIZ, Ana Paola Santos Machado; VARELA, Maria da Graça Antunes. O *hipersuficiente e a presunção de invulnerabilidade*. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães; VALE, Silvia Teixeira do (coord.). **Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018. p. 85-94.

HOLMES, Stephen. SUSTEIN, Cass R. **O custo dos direitos**. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2019. Livro eletrônico, paginação irregular.

KALIL, Renan Bernardi. *Trabalho via plataformas digitais e crowdwork: conhecer para regula*”. In: **Mais direito, tecnologia e trabalho**. Viviane Vidigal (organizadora), Oscar Krost (organizador). Leme-SP: Mizuno, 2022, pp. 149-175.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

TEIXEIRA, Sergio Torres e COSTA, Flora Oliveira da. O Trabalho em Plataformas Digitais no Brasil e na Espanha: avanços e riscos. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. N° 106, Jan/Fev 2022, pp. 33 a 47.

TOLEDO FILHO, Manoel Oliveira. **Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional**. São Paulo: LTr, 2018. p. 83.

### Autorias/ Authorships

O artigo é de autoria compartilhada em todas as etapas por todos os autores.

### Fluxo editorial/Editorial flow

Recebido em 29.07.2024

Liberado em 20.08.2024

Publicado em 27.08.2024



Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília  
Research Organization Registry  
<https://ror.org/05t0gvw18>

A **Revista de Direito – Trabalho, Sociedade e Cidadania / Law Review - Labor, Society and Citizenship** (e-ISSN 2448-2358) adota "Publicação em Fluxo Contínuo"/"Ahead of Print" e Acesso Aberto (OA) vinculada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios (PPG-MPDS) do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB) e utiliza o verificador de plágio *Similarity Check/Crossref* e visa atender às exigências das boas práticas editoriais da Iniciativa de Acesso Aberto de Budapeste (BOAI), do Comitê de Ética em Publicações (COPE), do Diretório de Periódicos de Acesso Aberto (DOAJ) e da Associação de Publicações Acadêmicas de Acesso Aberto (OASPA).

A revista possui QUALIS B3 (2017-2020) nas áreas de Direito, Filosofia e Interdisciplinar e seus editores-chefes são filiados à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).

Está presente e conservada na Rede LOCKSS Cariniana / LOCKSS Program at Stanford Libraries e nos demais indexadores/diretórios: ABEC / CAPES Qualis / Cariniana / Crossref / CrossrefDOI / Crossref Similarity Check / Diadorim / ERIHPLUS / Google Scholar / Latindex / LatinREV / LivRe / Miguilim / Oasisbr / OpenAlex / ROAD / RVBI

### Editores-Chefes

Profa. Dra. Any Ávila Assunção  [ORCID](#) Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Miguel Ivân Mendonça Carneiro  ORCID.

Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

### Conselho Editorial

Profa. Dra. Ada Ávila Assunção  ORCID. Universidade Federal de Minas Gerais/UFMG, Belo Horizonte/Minas Gerais, Brasil.

Prof. Dr. Alexandre de Souza Agra Belmonte  ORCID. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB. Tribunal Superior do Trabalho/ TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Alcian Pereira de Souza  ORCID. Universidade do Estado do Amazonas/UEA, Manaus/Amazonas, Brasil.

Prof. Dr. Alex Sandro Calheiros de Moura  ORCID. Universidade de Brasília/UnB, Brasília, Brasil.

Prof. Dr. Alysson Leandro Barbate Mascaro  ORCID. Universidade de São Paulo/USP, São Paulo/São Paulo, Brasil.

Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho  ORCID. Universidade de Brasília/UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Arnaldo Sampaio de Moraes Godoy  ORCID. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Augusto César Leite de Carvalho  ORCID. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho/TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Diogo Palau Flores dos Santos.  ORCID. Escola da Advocacia Geral da União/AGU, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Douglas Alencar Rodrigues  ORCID. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho/TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Márcio Evangelista Ferreira da Silva  ORCID. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios/JDFT, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Paulo José Leite de Farias  ORCID. Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília/Distrito Federal, Brasil.




Prof. Dr. Ulisses Borges de Resende  ORCID. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Newton de Oliveira Lima  ORCID. Universidade Federal da Paraíba/UFPB, João Pessoa/Paraíba, Brasil.

Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho  ORCID. Universidade Federal da Bahia/UFBA, Salvador/Bahia, Brasil.

Prof. Dr. Rodrigo Duarte Fernando dos Passos  ORCID. Universidade Estadual Paulista/UNESP, Marília/São Paulo, Brasil.


Prof. Dr. Siddharta Legale  ORCID. Universidade Federal do Rio de Janeiro/UFRJ, Rio de Janeiro/Rio de Janeiro, Brasil.

Prof. Dr. Sílvio Rosa Filho  ORCID. Universidade Federal de São Paulo/UNIFESP, Guarulhos/São Paulo, Brasil.

Prof. Dr. Tiago Resende Botelho  ORCID. Universidade Federal da Grande Dourados/UFGD, Dourados/Mato Grosso do Sul, Brasil.

Profa. Dra. Yara Maria Pereira Gurgel  ORCID. Universidade Federal do Rio Grande do Norte/UFRN, Natal/Rio Grande do Norte, Brasil.

#### **Conselho Consultivo Internacional**

Fabio Petrucci , Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Federico Losurdo  ORCID, L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

Giorgio Sandulli, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Guilherme Dray  ORCID, Universidade Nacional de Lisboa.

Joaquín Perez Rey  ORCID, Universidad de Castilla la Mancha.

#### **Corpo de Pareceristas (2024-atual)**

- Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho  ORCID. Universidade de Brasília/UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.
- Prof. Dr. Cássius Guimarães Chai  ORCID. Escola Superior do Ministério Público do Maranhão - ESMPMA, São Luís/Maranhão, Brasil.
- Prof. Dr. Eduardo Xavier Lemos  ORCID. Universidade de Brasília - UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.
- Prof. Dr. Fernando Nascimento dos Santos  ORCID. Universidade de Brasília - UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.
- Prof. Dr. Guilherme Camargo Massau  ORCID. Universidade Federal de Pelotas - UFPEL, Pelotas/Rio Grande do Sul, Brasil.
- Dr. Guilherme Machado Siqueira  ORCID. GCrim/Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro/Rio de Janeiro, Brasil.
- Prof. Dr. Lucas Barreto Dias  ORCID. Universidade Estadual do Ceará/UEC, Ceará/Fortaleza, Brasil.
- Profa. Dra. Núbia Regina Moreira  ORCID. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia/UESB, Jequié/Bahia, Brasil.
- Prof. Dr. Wagner Teles de Oliveira  ORCID, Universidade Estadual de Feira de Santana, Bahia, Brasil.

#### Apoio Técnico

Setor de TI do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília

#### Nacionais





### Internacionais

PRESERVED WITH

