**FACULDADE DE DIREITO**

**DIREITO DO TRABALHO I**

**GABRIEL AMORIM NºUSP 12508930**

**GABRIELA GOTTDANK NºUSP 12509354**

**GUILHERME FRANÇA VITA NºUSP 12508648**

**HENRIQUE CERF SIQUEIRA NºUSP 12509490**

**MURILO MENICHELLI PERES NºUSP 12509034**

**RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS FEITAS REFERENTES AO SEMINÁRIO 4**

Professora docente: Julia Lenzi Silva

**SÃO PAULO/SP**

**2023sumário**

[**1**](#_gjdgxs) **Texto 1: 2**

[1.1](#_30j0zll) Seminário 1: 2

[1.2](#_1fob9te) Seminário 3: 3

[1.3](#_3znysh7) Seminário 5: 5

[**2**](#_2et92p0) **Texto 2: 8**

[2.1](#_tyjcwt) Seminário 2: 8

[2.2](#_3dy6vkm) Seminário 8: 9

[2.3](#_1t3h5sf) Seminário 9: 10

[2.4](#_4d34og8) Seminário 11: 11

[2.5](#_2s8eyo1) Seminário 12: 12

[**3**](#_17dp8vu) **referências 14**

# Texto 1:

## Seminário 1:

*Fernanda Brigatti, em reportagem publicada no jornal Folha de S. Paulo, 6 abr.  2023, apresenta estudo divulgado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério Público do Trabalho e Emprego (MTE), que coloca empresas do agronegócio como maioria na “lista suja” do trabalho escravo. A lista contempla ainda “empresas e pessoas ligadas a  construção civil, restaurante, comércio varejista e serviços doméstico”. Diante disso, por que a adesão do Brasil às convenções da Organização Internacional do Trabalho não tem sido suficiente para garantir a proteção efetiva dos direitos trabalhistas no país, levando muitas vezes à necessidade de intervenção de organismos internacionais para garantir a aplicação desses direitos? É possível afirmar que as sanções do direito internacional no controle extraordinário da OIT (p. 325, §16), apresentadas no texto Sistema de Controle das Convenções da Organização do Trabalho: Pela Efetividade das Normas Internacionais do Trabalho, de Daniela M. Reis, ao estabelecer um sistema quase-judicial, atendem aos interesses econômicos da Divisão Internacional do Trabalho*

Resposta:

Quanto à primeira pergunta, do porquê a adesão do Brasil às convenções da Organização Internacional do Trabalho não tem sido suficiente para garantir a proteção efetiva dos direitos trabalhistas no país, levando muitas vezes à necessidade de intervenção de organismos internacionais para garantir a aplicação desses direitos, é possível analisar que uma garantia de direitos não necessariamente implica no fato de que estes serão concretamente garantidos na realidade. Embora a garantia destes como direitos subjetivos seja uma questão jurídica, a concretização dos efeitos dessas garantias são questões que dizem respeito predominantemente a aplicação de políticas públicas de controle. Assim, um compromisso permanente do Estado no sentido de fiscalizar e as impor são necessários para a concretização desses direitos também se faz necessária. Nesse sentido, é possível citar como esforços necessários para a materialização dos direitos trabalhistas garantidos formalmente: Fortalecer os mecanismos de fiscalização e inspeção do trabalho, dotando-os de recursos humanos, materiais e financeiros suficientes para atuar de forma eficiente.

Já na perspectiva da segunda questão, faz-se necessário estabelecer alguns conceitos. Inicialmente, expor que, segundo o texto de Daniela M. Reis, o controle extraordinário da OIT ocorre por um sistema quase-judicial, que permite a apresentação de reclamações e queixas contra os Estados-membros que violam ou não cumprem as convenções que ratificaram e, após um processo que garanta o contraditório aos envolvidos, potencialmente possam submetê-los à sanções. Ademais Divisão Internacional do Trabalho (DIT) pode ser entendida, sinteticamente, como a forma pela qual se estrutura a organização e produção na perspectiva do comércio mundial, marcada relações de poder e de dependência entre os países, sobretudo entre os chamados países de centros - países desenvolvidos, caracterizados por um maior desenvolvimento econômico - e os de periferias - caracterizados pelo subdesenvolvimento.

Nesse sentido, uma possível hipótese de que este sistema quase-judicial atenderia aos interesses da DIT pode se dar da perspectiva de que essas sanções poderiam ser vistas como instrumentos de imposição ou de pressão dos países centrais sobre os países periféricos, sem levar em conta as suas especificidades e necessidades. Assim, ao não observar estas especificidades, as sanções comerciais impostas pela OIT, ao invés de auxiliar na melhora das condições de trabalho, podem acabar por agravar sua precarização. Um exemplo é o histórico caso de Mianmar, em que, dentre outros fatores, uma das razões que explicava as precárias condições de trabalho na região eram a situação econômica de subdesenvolvimento do país, o que foi ainda mais agravado em decorrência das sanções impostas

## Seminário 3:

*Sabemos que a Organização Internacional do Trabalho tem um caráter de "Estado supra-nacional", com papel de preservação de todas as determinantes necessárias para o mercado de compra e venda da força de trabalho do mundo inteiro. Nesse contexto, de acordo com a autora Daniela Muradas Reis, a OIT possui dois sistemas centrais de controle das Convenções da Organização do Trabalho, a fim de efetivar a aplicação das Normas Internacionais do Trabalho: o controle ordinário e o sistema extraordinário. Sendo assim, caracterize os dois sistemas e explique sua importância na atuação da OIT como mecanismo de contenção da autodestruição do capitalismo.*

Resposta:

O sistema ordinário e extraordinário são dois dos sistemas que se inserem no âmbito de controle da aplicação das convenções da Organização Internacional do Trabalho, que, por sua vez, podem ser entendidas como acordos multilaterais abertos (isto é, que podem ser aderidos por outros entes a posteriori) definidos em conferências internacionais, cujos conteúdos viram normas internacionais.

Nessa perspectiva, o sistema ordinário atua por meio de um sistema de fluxos de informações, em que, se emitem relatórios nos quais os Estados informam de que maneira estão cumprindo com as convenções. Nos casos de convenções não ratificadas ou recomendações, obriga-se por meio de constituições internacionais que os Estados emitam relatórios informando o tratamento jurídico sobre o tema, que são analisados e, posteriormente, emitem-se medidas para que se efetivem as normas internacionais. As informações prestadas são analisadas por Comissões de Expertos, os quais emitem relatórios e recomendações sobre o tema.

Já o controle extraordinário atua mediante um sistema quase-judicial, por meio dos instrumentos da reclamação e da queixa. A reclamação é provocada por meio de entidades representativas de trabalhadores ou patronais, que se desenvolve por meio da manifestação do Estado acusado e, no caso desta ser insuficiente, a sanção ocorre por meio da publicidade da denúncia e resposta. Já a queixa pode ser provocada tanto por Estados, quanto de ofício, se desenvolvendo pela manifestação do Estado acusado, o qual pode conduzir a uma investigação in loco e a emissão de um parecer com medidas a serem tomadas, as quais, caso o parecer não seja revisto por corte internacional e o Estado não tome as medidas recomendadas, podem conduzir a proposição de adoções de medidas cabíveis pelo Conselho de Administração da OIT,, como ocorreu no histórico caso de Mianmar, em que se foi proposto que outros Estados cortassem suas relações comerciais com o país.

Observa-se que a OIT possui uma premente preocupação em garantir a padronização de determinadas condições trabalhistas consideradas fundamentais. Entretanto, a partir de um olhar mais crítico, é possível analisar que esta função da Organização Internacional do Trabalho está também associada com a própria preservação do capitalismo. Em síntese, trabalhadores e empregadores possuem interesses antinômicos em disputa na perspectiva na disputada da jornada de trabalho: enquanto estes buscam estender esta jornada ao limite e se apropriar de uma porção maior do valor produzido ao longo dela, aqueles buscam por limitar a jornada e obter maiores proveitos desta. Repare que este cenário de interesses antagônicos conduz inevitavelmente a uma luta de classes, que, caso não controlada, pode acarretar em abalos às estruturas do sistema. Assim, o estabelecimento de uma regulação por parte do Estado ou de entes internacionais, ainda que garanta direitos ao conjunto dos trabalhadores, também delimita o espaço permitido em que estes podem contestar os direitos do empregador, evitando transformações mais disruptivas. Por exemplo, a greve é estabelecida como um direito em grande parte dos países, mas só possui essa qualificação de direito e, assim, só é legítima, se respeitar os limites estabelecidos por essa regulação.

## Seminário 5:

*1.Quais seriam as consequências reais da adoção da mencionada teoria da constitucionalidade material dos tratados internacionais? Nesse sentido, parece central a possibilidade de recurso extraordinário, mas por quê?*

Resposta:

A teoria da constitucionalidade material dos tratados internacionais é uma corrente doutrinária que defende a aplicação direta das normas e princípios previstos em tratados internacionais ratificados pelo Estado, mesmo que essas normas entrem em conflito com as normas constitucionais internas.

A adoção dessa teoria teria diversas consequências, algumas das quais podem ser destacadas: (i) aumento da proteção aos direitos humanos: a aplicação direta das normas internacionais de direitos humanos previstas em tratados poderia ampliar a proteção desses direitos no âmbito nacional, já que os tratados costumam prever normas mais abrangentes e detalhadas do que as previstas nas constituições nacionais; (ii) maior dificuldade para a implementação de políticas públicas: em alguns casos, as normas internacionais previstas em tratados podem conflitar com a ordem constitucional interna, o que pode gerar impasses na implementação de políticas públicas e na interpretação de casos concretos; (iii) possibilidade de recurso extraordinário: a adoção da teoria da constitucionalidade material dos tratados internacionais tornaria possível a interposição de recurso extraordinário ao Supremo Tribunal Federal (STF) com base em normas internacionais de direitos humanos previstas em tratados, o que ampliaria a possibilidade de revisão de decisões judiciais.

Quanto à possibilidade de recurso extraordinário, isso se deve ao fato de que a Constituição Federal de 1988 prevê que esse recurso só é cabível quando se discute a interpretação da Constituição ou quando há violação de normas constitucionais, nos termos do artigo 102, III da Constituição. Se a teoria da constitucionalidade material dos tratados internacionais for adotada, as normas internacionais previstas em tratados teriam status de norma constitucional, o que permitiria a interposição de recurso extraordinário com base nessas normas, isto é, na situação em que uma norma infraconstitucional estivesse contrariando algum dispositivo do tratado.

*2. A ideia do bloco de constitucionalidade, como expansão do núcleo normativo da constituição, a partir da adoção de critérios interpretativos evolutivos, pode ser benéfica ao Direito do Trabalho?*

Resposta:

A questão é complexa e a resposta a princípio não é clara, veja-se:

O bloco de constitucionalidade é composto por normas e princípios que, embora não estejam expressamente previstos na Constituição, são considerados de igual importância e hierarquia, e devem ser observados na interpretação das normas constitucionais e infraconstitucionais.

Como o próprio texto explica, *in verbis*:

“*A noção de bloco de constitucionalidade foi legada do constitucionalismo francês e a expressão cunhada e difundida por Louis Favoreu propõe, em síntese, mediante critérios interpretativos evolutivos, a expansão do núcleo normativo da Constituição. Para além de seu texto,* ***os valores que a inspiram e as normas de densificação dos princípios que as orientam****, a teoria do bloco de constitucionalidade confere* ***hierarquia normativa diferenciada*** *- normas materialmente constitucionais -a* ***preceitos não expressos na Constituição***.” pp. 328-329, g.n.

No contexto do Direito do Trabalho, o bloco de constitucionalidade pode ser composto por diversas normas internacionais de direitos humanos ratificadas pelo Brasil, como a Convenção nº 87 da OIT, que trata da liberdade sindical, a Convenção nº 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, e a Convenção nº 151 da OIT, que trata do direito à negociação coletiva no setor público.

A adoção de critérios interpretativos evolutivos na interpretação dessas normas pode contribuir para a expansão dos direitos trabalhistas no ordenamento jurídico, ao permitir que essas normas sejam aplicadas de forma mais ampla e efetiva, mesmo que não estejam expressamente previstas na Constituição. Isso pode resultar em uma maior proteção aos direitos trabalhistas, especialmente em situações em que há lacunas ou omissões na legislação trabalhista nacional.

Além disso, a aplicação das normas internacionais de direitos humanos previstas no bloco de constitucionalidade pode ser útil para enfrentar desafios atuais do mundo do trabalho, como a precarização do trabalho, o trabalho informal, o trabalho em plataformas digitais e a discriminação no emprego.

Entretanto, não é claro quais seriam esses princípios que teriam hierarquia normativa diferenciada. Nesse sentido, é evidente que há, de certo modo, a assunção de um risco ao elevar a vinculatividade princípios, no geral, com conteúdo amplo e genérico, porquanto, de um lado, se essa prerrogativa pode se dar para melhorar a aplicação das normas de direito do trabalho, como já aludido; por outro, e de mesmo modo, pode limitar sua interpretação, seja modificando o conteúdo, ou a vinculatividade da norma trabalhista. Tudo isso sempre a critério do julgador, o que traz à baila também a - polêmica - discussão da insegurança jurídica: com normas de conteúdo amplo, a definir *in casu*, o que se espera são decisões conflitantes, ensejando um problema jurisprudencial a ser resolvido no âmbito do TST, e mormente, do STF; o que também relembra a problemática oscilação interpretativa deste último tribunal ao longo dos anos.

Naturalmente, impende não olvidar a limitação da aplicação desses princípios - o que parece resfriar o problema - como já bem alude a autora: “*A teoria do bloco de constitucionalidade reconhece elementos transcendentes e exteriores à Constituição como projeção de sua força normativa. Contudo, e****sta força expansiva não tem aptidão, na tradição do Supremo Tribunal Federal, de cotejo e confrontro com as normas nacionais*** *para fins de controle direto de constitucionalidade, por via da Ação Direta de Inconstitucionalidade.*” pp. 329; g.n.

*3. Qual a relevância do mencionado “efeito erga omnes” pretendido na busca por eliminar eventuais antinomias dos tratados internacionais de direitos humanos e as normas jurídicas nacionais no âmbito do Direito do Trabalho?*

Resposta:

O efeito erga omnes é a eficácia geral e obrigatória de uma norma jurídica, ou decisão judicial, para todas as pessoas, físicas ou jurídicas, entidades governamentais etc.

No contexto do Direito do Trabalho, o "efeito erga omnes" é relevante no contexto da busca por eliminar eventuais antinomias entre os tratados internacionais de direitos humanos e as normas jurídicas trabalhistas nacionais. Isso porque, como é sabido, em caso de conflito entre as normas nacionais e as normas internacionais de direitos humanos, a norma que prevalece é a que tem maior hierarquia e eficácia.

Os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil possuem status constitucional, o que significa que têm o mesmo nível hierárquico da Constituição Federal e devem ser aplicados com a mesma força normativa. Portanto, é evidente que as controvérsias relativas aos tratados incorporados ao ordenamento jurídico podem ser discutidas do STF seja no âmbito recursal, como por meio do recurso extraordinário, seja por competência originária da corte, nos casos de ADI, ADPF etc. Justamente nesses casos que a discussão aqui ganha relevância, uma vez que as decisões do Supremo no âmbito de ADI, ADC, em função do art. 102, §2º e as decisões no âmbito de ADPF, por força do art. 10 §3º da Lei nº 9.882/99 tem efeitos vinculante perante todos. Logo, as eventuais antinomias que surgirem na discussão dos tratados podem ser dirimidas por meio de remédios constitucionais que oferecem efeitos erga omnes e põe termo a questão.

# Texto 2:

## Seminário 2:

*No texto “Diálogo das Fontes e do Direito Comparado como Fonte Formal do Direito do Trabalho Brasileiro”, Guilherme Feliciano elenca quatro critérios balizadores no processo para "nortear o raciocínio do jurista na seleção de elementos do Direito Comparado mais afinados a sua hipótese”, sendo eles: (i) compatibilidade normativo-ideológica; (ii) proximidade cultural e linguística; (iii) utilidade sociojurídica; e (iv) filiação histórica. Entretanto, ao considerar tais critérios, os países possíveis resultantes do crivo correspondem a um escopo muito limitado e, talvez por isso, insuficiente para o fim ao qual se propõe o Direito Comparado. Assim, considerando os critérios selecionados, há por parte do grupo questionamentos ou críticas a serem ponderadas sobre eles?*

Resposta:

Existem algumas críticas quanto aos critérios elencados no texto “Diálogo das Fontes e do Direito Comparado como Fonte Formal do Direito do Trabalho Brasileiro” que serão apresentadas individualmente quanto a cada critério e posteriormente criticadas em relação ao conjunto formado.

O primeiro critério apresentado é a compatibilidade normativo-ideológica. A finalidade desse critério diz respeito à proximidade dos valores no país receptor e exportador do instituto de direito, a fim de evitar a utilização de uma norma pautada por valores totalmente distintos e contrários aos valores de um determinado país, como por exemplo se utilizar uma norma redigida em um país antidemocrático para tratar sob um assunto dentro de um país democrático. De fato, caso a utilização de institutos de direito comparado fosse frequente, esse critério seria interessante, pois impede a regulação com base em valores contrários ao país e possivelmente à própria Constituição.

Em segundo lugar há o critério de proximidade cultural e linguística, que utiliza institutos de países com histórias próximas ou culturas interligadas. Ocorre que vale mais a pena observar uma história comum do que uma utilidade da adoção do instituto? O mero fato da língua não ser a mesma deveria impedir a utilização por não se tornar acessível à maioria? Ora, mesmo se haja uma dificuldade na língua, como o alemão apresentado pelos autores, acreditamos ser mais eficiente a observação do resultado útil trazido pelo instituto do que fatores que não impactam em nada na utilidade, somente se tornariam empecilhos a diversos países que poderiam ter institutos avançados e não são utilizados. Dentro desse cenário, observa-se que os autores citaram na eleição de um sistema estrangeiro somente países europeus, o que é altamente problemático, mostrando uma visão eurocêntrica, ao passo que poderiam existir institutos em países africanos, ou orientais que tratem da temática do pré-contrato de trabalho melhor do que o trazido por Portugal, e, mesmo se não tratasse, não foram apresentados dados de nenhum país dentro dessas características.

O terceiro critério, da utilidade sociojurídica, seria ao nosso ver o mais importante. É o único critério que incide, de fato, sobre questões relativas à proteção do direito, questões jurídicas que são aquelas que estão sendo buscadas, não critérios formais como o idioma.

Por fim, o quarto critério, da filiação histórica, também é problemático. Os autores demonstram que Brasil e Portugal foram regidos pelos mesmos ordenamentos em um período da história, o que tornaria Portugal um sistema estrangeiro apto. Esse critério, no entanto, desconsidera a tamanha diferença que existia na metrópole e na colônia, desconsidera a escravidão e fala de regulamentação trabalhista quando a mesma não existia no Brasil.

De uma maneira geral, os critérios postos apresentam problemas ao não olharem para países fora da Europa, por não considerar a cultura parecida ou a falta de uma história em comum, o que em nada, ou em pouco, influencia a verdadeira utilidade na recepção de um instituto estrangeiro. Dos apresentados, somente a utilidade sociojurídica e a compatibilidade com valores são os relevantes e que devem ser aplicados para qualquer caso, ao ver do grupo.

## Seminário 8:

*Segundo o grupo, como é possível conciliar a legitimidade de uma norma emanada por outro Estado, cuja fonte de poder é alheia ao povo brasileiro, com o princípio constitucional posto no art. 1o, parágrafo único?*

Resposta:

O princípio constitucional expresso no artigo 1º, cláusula única, da Constituição Federal de 1988 estipula que todo o poder emana do povo e deve ser exercido em seu nome. Nesse contexto, surge a questão de como conciliar esse dispositivo constitucional com a legitimidade de uma norma promulgada por outro Estado, cuja fonte de poder é alheia ao povo brasileiro.

Portanto, insta enfatizar que a adoção de normas estrangeiros no ordenamento jurídico brasileiro não significa uma subordinação do Brasil a outros estados, porém uma oportunidade política e jurídica de utilizar as experiências positivas de outras nações para melhorar a situação jurídica nacional. Por conta disso, inclusive, nota-se que o direito comparado é utilizado como subsidiário, somente para situações em que o direito brasileiro possui lacunas, ou, em outras palavras, na concepção democrática irrealista, onde o povo brasileiro ainda não exerceu seu poder soberano.

Por outro lado, a constituição federal não veda a aplicação do direito comparado, desde que respeitados os limites e condições fixados pelo ordenamento jurídico interno. Nesse sentido, a adoção de normas estrangeiras deve ser coerente com os princípios e valores da constituição brasileira e demais normas do ordenamento jurídico nacional.

Ora, do mesmo modo desprende do artigo 17 da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro que estabelece que os atos legislativos e judiciários não terão eficácia no país, desde que não ofenda *“a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes”*. Evidente que a amplitude desses três conceitos possibilita uma enorme discussão, com diversos resultados, no entanto, a conclusão é a mesma, o direito estrangeiro deve ser utilizado respeitando os limites que a legislação interna impõe, pois essa foi emanada pelo povo.

Por fim, importante ressaltar que a incorporação de normas estrangeiras ao ordenamento jurídico brasileiro deve ser realizada de forma deliberada e motivada, devendo ser analisada a compatibilidade e adequação da norma estrangeira com o ordenamento jurídico brasileiro. Ou seja, é evidente que não há uma aplicação automática do texto da lei estrangeira, simplesmente porque o juiz acredita que há uma lacuna do direito brasileiro. Ademais, as diferenças culturais, sociais e políticas entre os países envolvidos devem ser levadas em consideração para evitar a aplicação de normas incompatíveis com a realidade brasileira. Não há como aplicar o direito trabalhista da Coreia Popular no Brasil, na medida em que o país asiático possui uma realidade do trabalho diversa da brasileira.

Essas exigências também são observadas no Texto 2, escrito por Feliciano e Pasqualeto, devendo ser respeitadas ao aplicar o direito comparado.

Assim, é possível conciliar a legalidade de uma norma estrangeira com o princípio constitucional consagrado no artigo 1.º, parágrafo primeiro, desde que respeitados os limites e condições fixados pelo ordenamento jurídico interno e as particularidades da realidade nacional.

## Seminário 9:

*Sendo o direito comparado uma das fontes materiais do direito - inclusive referido no caput do artigo 8o da Consolidação das Leis do Trabalho -, ele pode ser utilizado nas lacunas do direito brasileiro, contanto que siga os métodos de aplicação mencionados no texto. À vista disso, os autores trazem a temática do pré-contrato de trabalho como exemplo de matéria que possui lacunas na legislação brasileira que podem ser solucionadas por meio do direito comparado. De que maneira o estudo do direito comparado, neste caso, pode beneficiar os trabalhadores e também a doutrina juslaboral ao reconhecer um instituto jurídico disciplinado apenas no âmbito civil pela legislação brasileira?*

Resposta:

A utilização do Direito Comparado como fonte suplementar na legislação trabalhista pode trazer benefícios aos trabalhadores, oferecendo instrumentos e alternativas que favoreçam seus interesses, em contraposição a uma abordagem positivista e civil que não considera a desigualdade inerente às relações de trabalho. No caso do instituto do pré-contrato de trabalho, o estudo comparativo entre as legislações brasileira e portuguesa mostrou que a compatibilidade entre os dois sistemas permite que se reconheça a validade da promessa de contrato de trabalho somente se houver um documento que expresse nitidamente a vontade dos envolvidos em se comprometerem com o contrato definitivo, especificando a natureza do trabalho e a remuneração. Ao desrespeitar esse acordo preliminar, o Código Civil Português prevê a responsabilidade das partes envolvidas. Embora o Código Civil brasileiro de 2002 trate de contratos preliminares, seus artigos não abrangem esse tipo de relação específica, o que pode levar os magistrados a aplicarem a legislação civil na falta de uma regulamentação adequada, embora essa abordagem possa não ser suficiente para proteger os direitos do trabalhador, que é a parte mais vulnerável nessa relação.

## Seminário 11:

*Como o mecanismo de direito comparado, após o afunilamento do processo de seleção com “critérios como a compatibilidade normativo-ideológica, a proximidade cultural linguística, a utilidade sociojurídica e, por fim, a filiação histórica” permite colmatar as falhas do pré-contrato no âmbito trabalhista e, a fortiori, do direito do trabalho brasileiro?*

Resposta:

O texto apresentado trata sobre a possibilidade de utilização de institutos estrangeiros dentro do Direito do Trabalho brasileiro, mais precisamente dentro do pré-contrato de trabalho, visto que a CLT autoriza essa utilização em seu artigo 8°. Ocorre que os autores do texto discorrem sobre alguns critérios para essa utilização, de modo a permitir uma aproximação entre o país receptor dos institutos e o país cujo instituto é analisado, se pautando em um compatibilidade de princípios e valores, em uma proximidade cultural e linguística e na relação histórica de direito, a filiação histórica, que significa que ambos os países foram regidos por um mesmo instituto ao longo do tempo, considerando também que o instituto buscado tenha tratamento adequado no sistema estrangeiro, sendo útil. Ocorre que, conforme apresentado na pergunta, o mecanismo de direito comparado teria possibilitado a colmatação de falhas do pré-contrato trabalhista, o que não é verdade, por mais que os autores tenham dado sugestões, necessitando de uma análise.

Segundo os autores, o pré-contrato trabalhista seria uma convecção jurídica na qual as partes obrigam entre si a celebração de um contrato definitivo e futuro. Ocorre que há um silêncio da lei brasileira em relação a essa questão, de modo que os autores decidiram observar o sistema português, que atendia, segundo eles, os critérios propostos. Em Portugal, o tratamento observa que a promessa de contrato de trabalho tem validade se constar de documento no qual se exprima a vontade do promitente(s) em celebrar contrato definitivo, de modo que o descumprimento ensejaria responsabilidade. Essa atuação do direito português, no entanto, não permite colmatar as falhas no sistema brasileiro. Por mais que haja uma intenção em se utilizar desse instituto, deve ser observado que na prática, jamais surtiria qualquer efeito, já que a jurisprudência brasileira tende a tratar a questão sob a ótica do Código Civil, com os juízes possuindo uma arbitrariedade dependendo das peculiaridades do caso, pautando-se em justa expectativa, contrato preliminar do âmbito civil e outros institutos, jamais utilizando de fontes de direito comparado, por mais que, na teoria, conforme o textos, as falhas fossem colmatadas.

## Seminário 12:

*O Capítulo 20 da obra “O mundo do trabalho no contexto das reformas" busca chamar atenção para o Direito Comparado como uma fonte supletiva do Direito do Trabalho brasileiro. Assim, os autores iniciam o texto apresentando as funções de tal estratégia jurídica, quais sejam: a sociojurídica, de aplicação das experiências úteis; a político-econômica, de entrelaçamento mundial; e a função epistêmica, para formação de teorias gerais. Além disso, indicam, como fundamento normativo para a aplicação do Direito Comparado em casos de lacuna na lei brasileira, o art. 8o da CLT.*

*A partir disso, o estudo propõe quatro critérios para a escolha de normas estrangeiras compatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro: a compatibilidade normativo-ideológica; a proximidade cultural e linguística; a utilidade sociojurídica; e a filiação histórica. Por fim, observa-se um exemplo positivo de preenchimento de lacuna do Direito brasileiro, no que tange o pré-contrato de trabalho, com base na disciplina feita pelo Direito português.*

*Em vista das considerações acima, que relação é possível constatar entre o uso do Direito Comparado como fonte para o Direito do Trabalho brasileiro e a noção de homogeneização das condições de compra e venda da força de trabalho como um fator facilitador da circulação de capital globalmente? Ainda, nesse cenário, o grupo considera os critérios estabelecidos pelos autores como suficientes para a garantia da proteção do trabalhador diante da aplicação de ordenamentos estrangeiros?*

Resposta:

A utilização do direito comparado como fonte do direito do trabalho brasileiro pode ser vinculada à noção de homogeneização das condições de compra e venda de mão de obra como facilitadora da circulação do capital em escala global. De fato, a partir das experiências e normas de outros países, é possível criar uma norma global de direitos laborais, que pode ser considerada como uma forma de homogeneização das condições de trabalho. Isso pode ser vantajoso para empresas que buscam expandir seus negócios globalmente, pois terão menos dificuldade em se afinar nas regulamentações trabalhistas em diferentes países, pois as condições serão mais uniformes.

Entretanto, insta ressaltar que a utilização do direito comparado não implica necessariamente na completa homogeneização das condições de trabalho. Ao contrário, a adoção de legislações estrangeiras pode ser feita de forma criteriosa e adequada à realidade brasileira, respeitando as características e valores nacionais.

Por outro lado, diante dos critérios estabelecidos pelos autores para a seleção de normas estrangeiras compatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro, em um primeiro momento, nota-se que, de fato, as exigências parecem resolver o uso do direito comparado. Porém, a partir da análise do próprio direito de Portugal utilizado pelos autores, há como observar certas incongruências dos critérios.

A exemplo da filiação histórica, os autores afirmam que por muito tempo se utilizou o mesmo direito (ordenações portuguesas) nos dois países, o que enseja na possibilidade do uso do direito comparado. Ora, no entanto, é bastante notável que a construção do direito português diverge muito em relação a do direito brasileiro. As ordenações foram criadas baseadas no trabalho escravista, enquanto o direito brasileiro, logo após a Proclamação da República, desvinculou-se das heranças portuguesas e se concentrou em um trabalho livre. Mais do que isso, apesar da urbanização feita no período imperial, Portugal era significantemente mais urbanizado que o Brasil que ainda se apresentava como uma “enorme fazenda”, o que caracteriza também uma mudança do regime de trabalho praticado, urbano e rural.

Portanto, deve-se concluir que os critérios ajudam sim ao utilizar o direito comparado, tanto que a caso de pré-contrato trabalhista parece funcionar, no entanto, sua aplicação não deve ser feita de maneira automática, nem absoluta.

# referências

REIS, Daniela Muradas. Sistemas de controle das Convenções da Organização Internacional Do Trabalho: pela efetividade das normas internacionais do trabalho. In: ALVARENGA, Rubia Zanotelli de; TEIXEIRA, Erica Fernandes (Org.). Novidades em Direito e Processo do Trabalho: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT. 1ed.São Paulo: LTr, 2013, p. 323-330.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Diálogo das fontes e o direito comparado como fonte formal do direito do trabalho brasileiro. In: MARANHÃO, Ney Stany Morais; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho (coord.). O mundo do trabalho no contexto das reformas: análise crítica: homenagem aos 40 anos da AMATRA 8. São Paulo: LTr, 2017. p. 245-250.