

REVISTA

da Escola Judicial
do Tribunal Regional do Trabalho
da 22ª Região



Edição comemorativa dos 80 anos
da Justiça do Trabalho





**REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL
DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 22ª REGIÃO**

Apoio:



ISSN 2674-6700

R. Esc. Jud. TRT 22 | Teresina | v. 2 | n. 2 | p. 1-346 | jan./dez. 2021

© 2021 EJUD22

Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida por qualquer meio sem a prévia autorização deste órgão.

Comissão da Revista

Desembargadora Liana Chaib
Desembargador Marco Aurélio Lustosa Caminha
Juiz Francisco Washington Bandeira Santos Filho
Juiz Carlos Wagner Araújo Nery da Cruz
Juíza Regina Coelli Batista de Moura Carvalho
Juiz Roberto Wanderley Braga
Juíza Thânia Maria Bastos Lima Ferro

Comissão editorial

Juiz Francisco Washington Bandeira Santos Filho (Juiz do Trabalho, Coordenador Pedagógico da EJUD22 e Presidente da AMATRA XXII)
Jaqueline de Amorim Osório Santos (Secretária-Executiva da EJUD22)
Capa: Foto do Edifício-Sede - arquivo fotográfico do TRT 22ª Região.
Projeto Gráfico: 3idesigner - (86) 98804-7111
Tiragem: 500 exemplares
Disponível em: [http:// www.trt22.jus.br](http://www.trt22.jus.br)

Os textos doutrinários são de estrita responsabilidade dos seus autores.

Contato: ejud22@trt22.jus.br

Editores: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região

Impressão: Gráfica do Povo Ltda

Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho (Região, 22),
- v. 1, n. 1, (2019-). - Teresina : Tribunal Regional do Trabalho da 22ª
Região. Ejud22, 2019-.

Anual.

v. 2, n. 2, 2021. Edição comemorativa dos 80 anos da Justiça do
Trabalho

ISSN 2674-6700.

1. Direito do Trabalho – Periódicos. 2. Jurisprudência trabalhista.
I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 22ª). Escola Judicial.

CDD: 34(05)

CDU: 34 : 331(81)(094.9)(05)

Bibliotecária: Maria Creuza de Sales (CRB-3/ 586)

Escola Judicial do TRT da 22ª Região

Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região

Av. João XXIII, 1460, Bairro dos Novos, CEP 64045-000, Fone (86) 2106-9475 - Teresina-PI



INSTITUCIONAL

**ESCOLA JUDICIAL
DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

Diretora

Desembargadora Liana Chaib

Vice-Diretor

Desembargador Marco Aurélio Lustosa Caminha

Coordenador Pedagógico

Juiz Francisco Washington Bandeira Santos Filho

Coordenadora de Educação à Distância

Juíza Regina Coelli Batista de Moura Carvalho

Conselho Consultivo

Desembargadora Liana Chaib (Presidente)

Desembargador Marco Aurélio Lustosa Caminha (Vice-Presidente)

Juíza Thânia Maria Bastos Lima Ferro (Secretária)

Juiz Francisco Washington Bandeira Santos Filho

Juiz Carlos Wagner Araújo Nery da Cruz

Juíza Regina Coelli Batista de Moura Carvalho

Juiz Roberto Wanderley Braga

Secretária-Executiva

Jaqueline de Amorim Osório Santos

Assistente-Chefe da Seção de Capacitação de Magistrados e Servidores

Erika Sampaio Carneiro

Assistente

Liana de Almeida Sousa

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

COMPOSIÇÃO

Biênio 2021-2022

Presidente

Desembargadora Liana Ferraz de Carvalho

Vice-Presidente e Corregedor

Desembargador Francisco Meton Marques de Lima

Ouvidor

Desembargador Manoel Edilson Cardoso

Primeira Turma

Desembargadora Liana Ferraz de Carvalho

Desembargador Wellington Jim Boavista

Desembargador Arnaldo Boson Paes

Desembargador Marco Aurélio Lustosa Caminha

Segunda Turma

Desembargador Francisco Meton Marques de Lima

Desembargadora Liana Chaib

Desembargador Giorgi Alan Machado Araújo

Desembargador Manoel Edilson Cardoso

VARAS DO TRABALHO

1ª VARA DO TRABALHO DE TERESINA

Titular: Juíza Thânia Maria Bastos Lima Ferro

2ª VARA DO TRABALHO DE TERESINA

Titular: Juíza Alba Cristina da Silva

3ª VARA DO TRABALHO DE TERESINA

Titular: Juiz Tibério Freire Villar da Silva

4ª VARA DO TRABALHO DE TERESINA

Titular: Juíza Basiliça Alves da Silva

5ª VARA DO TRABALHO DE TERESINA

Titular: Juiz João Luiz Rocha do Nascimento

6ª VARA DO TRABALHO DE TERESINA

Titular: Juiz Francílio Bibio Trindade de Carvalho

VARA DO TRABALHO DE PARNAÍBA

Titular: Juiz José Carlos Vilanova Oliveira

VARA DO TRABALHO DE PIRIPIRI

Titular: Juiz Ferdinand Gomes dos Santos

VARA DO TRABALHO DE VALENÇA DO PIAUI

Titular: Juiz Carlos Wagner Araújo Nery da Cruz

VARA DO TRABALHO DE OEIRAS

Titular: Juiz Thiago Spode

VARA DO TRABALHO DE FLORIANO

POSTO AVANÇADO DE URUÇUÍ

Titular: Juíza Ginna Isabel Rodrigues Veras

VARA DO TRABALHO DE BOM JESUS

POSTO AVANÇADO DE CORRENTE

Titular: Juíza Kelly Cardoso da Silva

VARA DO TRABALHO DE SÃO RAIMUNDO NONATO

Titular: Juiz Delano Serra Coelho

VARA DO TRABALHO DE PICOS

Titular: Juiz Francisco Washington Bandeira Santos Filho

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Roberto Wanderley Braga

Sylvia Helena Nunes Miranda

Daniela Martins Soares Barbosa

Adriano Craveiro Neves

Nara Zoé Furtado Abreu

Benedita Guerra Cavalcante

Regina Coelli Batista de Moura Carvalho

Ana Ligyan de Sousa Lustosa Fortes do Rêgo

Luciane Rodrigues do Rego Monteiro Sobral

Elisabeth Rodrigues

Mariana Siqueira Prado

João Henrique Gayoso e Almendra Neto

Gustavo Ribeiro Martins

Luís Fortes do Rêgo Júnior

SUMÁRIO

Apresentação	10
O DESIGN JURÍDICO E O DIREITO VISUAL COMO RECURSOS DISPONÍVEIS À DEMOCRATIZAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA NA JUSTIÇA DO TRABALHO <i>Desembargadora Liana Chaib / Heloísa Valença Cunha Hommerding</i>	13
REINTERPRETANDO O INCISO I DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO - decantando, ajuntando a borra e corrigindo vícios e deficiências do pensar. <i>Francisco Meton Marques de Lima / Carlos Wagner Araújo Nery da Cruz</i>	23
CONSENTIMENTO COMO BASE DE TRATAMENTO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: uma visão geral <i>Luciane Cardoso Barzotto</i>	44
PLATAFORMAS DIGITAIS, UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E REGULAÇÃO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO <i>Ricardo Antunes e Vítor Figueiras</i>	59
JUSTIÇA DO TRABALHO NA ERA DIGITAL <i>Homero Batista Mateus da Silva / Camila Franco Lisboa</i>	83
EDUCAÇÃO E A LUTA CONTRA A DESIGUALDADE SOCIAL <i>Regina Coelli Batista de Moura Carvalho</i> <i>Ana Ligyan de Sousa Lustosa Fortes do Rego</i>	99
AUDIÊNCIAS TELEPRESENCIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: PERCALÇOS E POSSIBILIDADES <i>Raimundo Dias de Oliveira Neto / Valdélio de Souza Muniz</i>	111
O REVERBERAR DA AUTONOMIA DA VONTADE NO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO: Primeiros passos de uma análise sistêmica <i>Ana Betina da Costa Pires Ferreira / Anita Duarte de Andrade / Renata Albuquerque Palcoski</i>	130
A MODERNIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NOS SEUS 80 ANOS: do papel à nuvem <i>Bruna de Sá Araújo / Juliana Mendonça e Silva / Luciana Lara Sena Lira</i>	151
O CUSTO DO DIREITO DE ACESSO À JURISDIÇÃO: uma análise do Orçamento de 2019 do TRT da 22ª Região <i>Larissa Reis Ferreira</i>	172

A IMPORTÂNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO FRENTE AOS CONSTANTES AVANÇOS SOCIAIS NO BRASIL

Leandro Barbosa de Araújo / Célia Regina de Souza 184

O LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA: UM BREVE ESTUDO DE CASO DA DECISÃO DO TRT 22ª REGIÃO – TERESINA-PI – a respeito dos direitos fundamentais do empregado em caso de auxílio-doença

Marcos Maciel Batista de Sousa 195

UMA BREVE ANÁLISE ACERCA DA RENÚNCIA DE DIREITOS TRABALHISTAS E AS TRANSAÇÕES EXTRAJUDICIAL E JUDICIAL

Noélia Sampaio 212

O DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DOS DIREITOS HUMANOS

Claudemir Fonseca Junior 223

MEDIDAS ATÍPICAS NA EXECUÇÃO JUDICIAL TRABALHISTA: UM MEIO EFICAZ PARA A ENTREGA DO DIREITO MATERIAL?

Victor Vinicius Martinez de Almeida 240

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL E O DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL: Estatísticas e adoção do Compliance trabalhista como alternativa para diminuir o índice de demandas judiciais

Ana Paula de Souza Costa / Cássio Luz Pereira / Adriano Silva Borges 258

IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO - Teletrabalho uma nova reorganização do Trabalho

Gil César Costa de Paula / Marjorie Alves Raupp 280

RESSIGNIFICANDO A RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS: Um destaque para homologação de acordos extrajudiciais com observância do princípio da autonomia da vontade das partes

Francilene da Silva Medeiros 303

LEI DA LIBERDADE ECONÔMICA E SEUS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

José Héctor de Araújo Marques / Scarlett Maria Araújo Marques de Lima 322

SEÇÃO DIREITO E CULTURA

CADA UM TEM O SEU LUGAR

Anita Duarte de Andrade 342

PROSA REVERSA

Mônica Sousa Costa 345

A JUSTIÇA

Marcelina Maria Ferreira Veras 346

APRESENTAÇÃO

A Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, em sua segunda edição, **comemorativa dos 80 anos da Justiça do Trabalho**, tem por finalidade promover o debate e a reflexão sobre temas do Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Direito Constitucional do Trabalho e Jurisdição Constitucional Trabalhista, dentre outros assuntos afins.

Em maio do corrente ano, a Justiça do Trabalho completou 80 anos de sua valorosa, destacada e fundamental existência, marcada pela pacificação dos conflitos entre o capital e o trabalho, efetivação dos direitos sociais e geração de um ambiente favorável ao desenvolvimento econômico que respeite os fundamentos constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, indicados no art. 1º da Carta de 1988.

Para celebrar esse marco tão importante, lança-se esta edição comemorativa de nossa Revista com a proposta de publicar, com formatação mais abrangente (artigos, crônicas, poemas, entre outros), a produção textual de magistrados do trabalho, servidores, procuradores, advogados, professores e outros profissionais.

A publicação abrange, também, textos que exploram a aproximação e a conexão entre a Justiça do Trabalho e as diferentes expressões artísticas e culturais, como literatura, música e cinema, no decorrer desses 80 anos de história, com o objetivo de proporcionar ao leitor a rica experiência de olhar a Justiça do Trabalho a partir de outras perspectivas e saberes, além de incentivar a produção de um conhecimento interdisciplinar.

Com efeito, é esse o propósito da Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região - EJUD 22, que pretende escrever a

história institucional de nossa comunidade jurídica, qual seja aquela que pensa, reflete, propõe e sugere mudanças e pontos de inflexões no âmbito do Direito, mormente o social do trabalho, e sua aplicação.

E é com esse intento de resgatar e preservar o passado da Justiça do Trabalho, fortalecer o seu presente e projetar o futuro, que a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22a Região — EJUD 22, com enorme honra, apresenta à comunidade jurídica e acadêmica a **REVISTA DA EJUD 22**, em sua segunda edição, **comemorativa dos 80 anos da Justiça do Trabalho**, ciente de que, com isso, contribuirá na construção de sua história institucional.

Teresina, dezembro de 2021,

Desembargadora **LIANA CHAIB**
Diretora da EJUD22

Juiz **FRANCISCO WASHINGTON BANDEIRA S. FILHO**
Coordenador Pedagógico da EJUD 22 e
Presidente da AMATRA XXII



ARTIGOS JURÍDICOS

O DESIGN JURÍDICO E O DIREITO VISUAL COMO RECURSOS DISPONÍVEIS À DEMOCRATIZAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Liana Chaib¹

Heloísa Valença Cunha Hommerding²

RESUMO:

O presente ensaio objetiva discorrer, sucintamente, sobre a revolução que a tecnologia está promovendo na comunicação jurídica, ao trazer para o cotidiano dos departamentos jurídicos, dos escritórios de advocacia, dos contratos empresariais e ainda nos procedimentos administrativos e judiciais dos Tribunais, uma linguagem visual mais clara, direta, persuasiva e que utiliza como recursos de comunicabilidade, não somente as palavras e brocados latinos consagrados pela técnica jurídica, como também outras ferramentas disponíveis, tais como: infográficos, ícones, fluxogramas, gamificação, vídeos, imagens, história em quadrinhos (“storyboards”), narração por linha do tempo (“storytelling”) e tópicos (“bullet points”), etc, com a finalidade de centralizar a atenção na mensagem passada ao usuário final do serviço jurídico, de maneira a garantir a plenitude da igualdade substancial, do acesso à Justiça, mormente

¹ Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 22.^a Região. Doutora em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza. Mestre em Direito Constitucional, pela Universidade Federal do Ceará. Especialista em Direito Público - Área de Direito Administrativo, pela Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP e Professora de Direito Administrativo na Universidade Estadual do Piauí.

² Advogada. Sócia no escritório Heloísa Hommerding Advocacia. Graduada em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Mestre em Ciências Jurídico-Políticas na Faculdade de Direito Universidade de Coimbra, Portugal e Mestre em Direito pela UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Doutoranda em Ciências Jurídico-Empresariais, com enfoque em Direito Laboral pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Co-autora de obras jurídicas. Professora Universitária, de Pós-graduações e preparatório para OAB e concursos públicos. Tem experiência na área Trabalhista e Empresarial. Presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB-PI (2019-2021), Membro da Comissão Nacional de Compliance do CFOAB. Membro da AJUSPI. Membro da ATEPI.

quando se trata de uma Justiça especializada como a Trabalhista que permite a postulação direta (*Jus Postulandi*), sem a intermediação de advogado.

Palavras-chave: Direito Visual. Design Jurídico. Acesso à Justiça. Tecnologia. Cidadania.

Introdução

A pandemia do Covid-19 acelerou exponencialmente uma transformação digital sentida nas últimas décadas pela sociedade em rede em que vivemos, seja pela realização do ensino à distância, do trabalho remoto, da utilização de serviços de entrega, massificação das vendas online ou mesmo da facilitação de transações bancárias disponíveis a um click do usuário.

Toda essa necessidade de adaptabilidade instantânea do mercado na forma de entregar produtos e serviços impactou não somente o mundo dos fatos e dos negócios na maneira de se comunicar com o consumidor final, como também o próprio mundo jurídico, pois se observou um descompasso abissal na mensagem enviada ao destinatário final da prestação jurisdicional: as partes envolvidas.

E é justamente para facilitar a compreensão do universo jurídico pelo cidadão que ganha força a aproximação do design com o direito, a fim de que essa interdisciplinaridade promova uma interação direta com quem demanda serviço jurídico, gerando uma participação mais ativa e efetiva do jurisdicionado que estará acompanhando o que está sendo decidido pelos tribunais, compreendendo de forma mais clara os contratos que assina, ou acessando normas com linguagem mais concisa e clara.

O design jurídico ou “legal design” como é conhecido pelo mundo, surgiu nos Estados Unidos, na Universidade de Stanford, por meio de estudos desenvolvidos pela pesquisadora Margaret HAGAN que criou um laboratório (Law by design – www.lawbydesign.co) para aprofundar o conhecimento sobre a experiência do usuário (UX – User Experience) com os documentos jurídicos e trazer soluções mais ágeis, acessíveis e práticas, uma vez que tão importante quanto a tese ventilada em uma petição, parecer, regulamento interno ou decisão, é a experiência do usuário com esse documento legal.

Após mapear a experiência do usuário com os serviços jurídicos disponíveis, HAGAN³ entendeu que se os problemas legais haviam sido

³ HAGAN, Margaret. Law by Design. Disponível em: www.lawbydesign.co Acesso em: 22/08/2021

impactados diretamente por uma sociedade hiperconectada, plural e digital, as respostas aos novos desafios também estavam na tecnologia e na clareza das informações repassadas, e, por isso, a forma de comunicar com as pessoas precisava se aprimorar, trazendo:

1. Uma linguagem simples, com palavras de fácil entendimento para pessoas leigas;
2. Composição visual, colocando a informação clara, em formato consumível, equilibrando texto e elementos visuais;
3. Ferramentas interativas, personalizadas e responsivas que ajudam a entender as informações;
4. Assistência inteligente, fornecendo previsões e conselhos com orientações específicas para a tomada de decisões;
5. Jornada completa, definindo coordenadores de tarefas para proporcionar uma experiência contínua por meio de um processo;
6. Redesenho do sistema, adotando procedimentos reais, regras, formas de organizações mais úteis e intuitivas.

Desse intercâmbio entre o ramo do design e do direito, surge a necessidade de projetar soluções mais eficientes e centradas no usuário dos serviços jurídicos, destacando-se o direito visual (visual law) como subárea do design jurídico, que traz consigo ferramentas visuais e de linguagem para simplificar os documentos jurídicos, e, em última análise, tornar o acesso à Justiça mais consciente, participativo e democrático.

O acesso à Justiça substancial e o direito visual

O acesso à Justiça está garantido no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, como um direito fundamental e humano. Apesar de formalmente estabelecida a garantia constitucional de acesso à jurisdição estatal, esta ainda encontra barreiras materiais para sua plena implementação, uma vez que a falta de conhecimento do cidadão de seus direitos, ou mesmo a dificuldade para interpretá-lo, acaba por limitar esse acesso. Exemplo disso está na significativa parcela da população de analfabetos e semianalfabetos existentes em nosso país, o que por si só, gera uma exclusão do acesso.

Como bem pontuado por Alexandre Câmara⁴, “o Estado tem o monopólio da jurisdição, mas não tem o monopólio da justiça”. E se refletirmos que no arcabouço de um contexto social de busca pela igualdade material, o acesso à justiça tem outras limitações para além da educação, tecnologias e informação, tais como o fator tempo, a distância dos tribunais e órgãos judiciais de regiões rurais e remotas, a complexidade de termos e procedimentos judiciais, bem como as limitações de acesso às pessoas com deficiência. Perceberemos que novas respostas aos desafios que se impõem precisam ser encontradas, a fim de firmar uma ordem jurídica justa⁵, plural e que maximize a participação democrática.

Para Economides⁶ o foco não é acrescentar mais direitos fundamentais, mas implementar de forma efetiva os já existentes. Nesse mesmo sentido, na década de 70, Mauro Cappelletti já reunia no “projeto Florença”⁷, pesquisas sobre os sistemas de justiça de vários países e as garantias de acesso, buscando equalizar as condições socioeconômicas dos cidadãos e o acesso jurídico-formal garantido pelo processo civil à jurisdição, e assim, originou-se a obra “acesso à Justiça” e às ondas renovatórias de acesso à Justiça como soluções aos problemas de acesso.

Naquela obra, os autores retratavam a evolução desse acesso, valendo-se do termo “ondas renovatórias de acesso à Justiça” para indicar cada fase histórica de promoção e projeção desse acesso. A primeira onda de acessibilidade foi a garantia de gratuidade judiciária aos considerados pobres na forma da lei, condensando a igualdade material e paridade de armas aos hipossuficientes. A segunda onda faz referência à instrumentalização dos procedimentos coletivos, difusos e individuais homogêneos. Já na terceira onda, há a difusão da instrumentalidade do processo e a possibilidade da jurisdição estatal como uma das portas de acesso à resolução do problema, devendo ser observado pelos envolvidos no conflito, o meio mais adequado à solução.

⁴ CÂMARA, A. A. F. F. Acesso à Justiça e Efetividade Processual em tempos de crise em: Aula aberta Pós-Graduação em Direito Processual Civil. 19 de junho de 2020 apud CAIXETA, Ana Manoela Gomes e Silva, *Visual Law: ferramenta de acesso à Justiça nos contratos cíveis*, p. 29, 2021.

⁵ WATANABE, Kazuo. Acesso à ordem jurídica justa. Belo Horizonte: DelRey, 2019.

⁶ ECONOMIDES, Kim. Lendo as ondas do “movimento de acesso à justiça”: Epistemologia versus metodologia? In: PANDOLFI, Dulce, [et al]. (orgs). *Cidadania, justiça e violência*. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getulio Vargas, 1999, p. 61-76. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/6742/39.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 20/08/2021.

⁷ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à justiça. Porto Alegre: Fabris, 1988.

Em 2019, com foco nas necessidades do século XXI e fazendo uma releitura da obra originária, Garth lançou o “Global Access To Justice Project”⁸, ainda em construção, porém com novas ondas renovatórias de acesso: a quarta, sobre a ética dos operadores do direito; a quinta, voltada para a proteção dos direitos humanos no cenário internacional; e a sexta, tratando sobre as novas tecnologias e a vulnerabilidade digital.

Em um olhar mais detido à sexta onda de acesso, percebemos o entrelaçamento com o tema central ora debatido, pois não há como falar em entrega eficiente de um serviço jurídico ao jurisdicionado sem parar para refletir quem é esse indivíduo e como a transformação digital afeta diretamente as suas relações sociais, afetivas, comerciais e porque não dizer, jurídicas?

Em um “mundo VUCA”⁹ (volátil – incerto – complexo – ambíguo) e pós-pandêmico, é necessário que os operadores do direito (advogados, servidores, magistrados, membros do ministério público) não percam de vista a funcionalidade e usabilidade do processo como instrumento centrado no ser humano e focado em ampliar a compreensão desse usuário.

É nesse momento que interligamos o design com o direito como ferramenta necessária à ampliação do acesso à justiça, pois é através da simplificação do conhecimento que se constrói uma democracia inclusiva.

Para que o cidadão possa requerer um direito é necessário, primeiro, que ele entenda que aquele foi violado. Sem informação adequada e efetiva, o acesso à Justiça não está garantido, ainda que tenhamos jurisdição competente, pois o acesso à justiça é muito mais amplo do que ter as portas do Judiciário abertas; é preciso compreender o que está sendo comunicado, seja em um ato judicial, um parecer ou em um contrato, pois é a segurança em um agir comunicativo claro que afasta as barreiras do judiciário e promove, de forma efetiva, a justiça.

⁸ Site oficial do projeto: <http://globalaccesstojustice.com/?lang=pt-br>. Acesso em 20.08. 2021.

⁹ VUCA é um acrônimo para descrever quatro características marcantes do momento em que estamos vivendo: Volatilidade, Incerteza, Complexidade e Ambiguidade. Apesar de o termo ter sido incorporado mais recentemente ao vocabulário corporativo, ele surgiu na década de 90 no ambiente militar. O U.S. Army War College utilizou esse conceito para explicar o mundo no contexto pós Guerra Fria. <https://hsmuniversity.com.br/> Acesso em: 22/11/2021

Direito visual: a experiência do usuário na entrega da prestação jurisdicional trabalhista

Buscando realizar o direito com as experiências centradas no ser humano, destinatário do serviço, o design jurídico se utiliza de ferramentas como o design de informação (visual law ou direito visual), design de produto, design de serviço, design de organização e design de sistema.

Nesse breve artigo, visamos discorrer sobre os benefícios do direito visual, como subárea do design jurídico e de como está ocorrendo a sua inserção no cenário jurídico.

Em junho de 2021, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução nº 395¹⁰, instituiu a Política de Gestão da Inovação no âmbito do Poder Judiciário, reconhecendo a *“necessidade de adoção, pelo Judiciário, de metodologias ágeis e de recursos tecnológicos para, mediante a otimização dos processos de trabalho, aprimorar a prestação jurisdicional e posicionar o usuário como peça central na execução do serviço público”*.

E foi além: esta Resolução enalteceu a necessidade de criação de laboratórios de inovação, ou espaços similares, pelos órgãos do Poder Judiciário (inclusive o próprio CNJ), além da Rede de Inovação do Poder Judiciário Brasileiro (RenovaJud) e outros órgãos de gestão da inovação, sempre com enfoque na cultura da inovação, o foco no usuário, a acessibilidade e a transparência.

Nesse sentido, o TJDFT valendo-se do laboratório de inovação Aurora, criado dentro do próprio tribunal, lançou em setembro de 2021, o projeto “TJDFT + simples – Falamos a sua língua¹¹”, que entre outras iniciativas lançou o “cartório 4.0”, modificando o leiaute de documentos de citação, intimações para audiências e citações em ações monitorias, além de publicarem a Portaria Conjunta 91/2021, cujo conteúdo define uma linguagem simples e direito visual, diretrizes para o seu uso e as ações no âmbito deste tribunal.

Igualmente, na Justiça Federal do Paraná¹², os contratos administrativos estão sendo elaborados com elementos visuais facilitadores. O TJMA editou o

¹⁰ Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3973>, acesso em: 22.08.2021

¹¹ disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2021/setembro/tjdft-lanca-programa-e-adota-uso-de-linguagem-simples-e-direito-visual> . Acesso em 23.08.2021.

¹² Disponível em: <https://www.jfpr.jus.br/noticias/inovacao-nos-contratos-estartando-o-visual-law-na-justica-federal-do-parana/> Acesso em 23.08.2021.

provimento 59/2020 e na Justiça Federal da Bahia, a Portaria 02/2021¹³, ambas, tratando sobre o tema. Ainda na sétima vara federal do Rio Grande do Norte, um manual de perícias sociais, envolvendo o direito visual para abordar como as perícias devem ser realizadas pelos assistentes sociais, facilitam a realização da prova por estes auxiliares da justiça.

Há muitas experiências em direito visual sendo disseminadas no campo das comunicações institucionais pelos diversos tribunais. Todavia, é na seara trabalhista que vem se destacando, de forma vanguardista, a utilização cotidiana no aprimoramento das decisões, despachos e petições judiciais, com o intuito de facilitar o diálogo mais próximo com as partes e não somente com os advogados.

Para trazer à tona apenas alguns exemplos que despontam nos sites institucionais e redes sociais, temos a atuação do Desembargador Sérgio Torres Teixeira, do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE)¹⁴, em parceria com a professora e pesquisadora do Grupo Logos do PPGD/UNICAP, Paloma Mendes Saldanha, que elabora, de forma complementar aos acórdãos publicados, um resumo esquematizado da decisão.

Outro projeto de destaque se encontra no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), nomeado como “Design TRT¹⁵”, que vem sendo capitaneado pelo Juiz da 2ª vara do trabalho de Campina Grande, Dr. Francisco de Assis Barbosa Jr., em parceria com o professor da UEPB Cláudio Lucena, estruturando toda a comunicação de resumos de sentença acessíveis às partes, como folha de rosto da decisão, além do juiz da 5ª vara do trabalho de João Pessoa que desenvolveu um novo formato de julgamento de embargos de declaração, todo adaptado aos elementos visuais.

A justiça do trabalho é solo fértil para semear o desenvolvimento do design visual, em virtude da peculiaridade enraizada em sua essência, a figura do *jus postulandi*,¹⁶ que possibilita a parte ter a faculdade de acionar o poder judiciário sem advogado que o represente. Por essa característica, e sobretudo, pelo desequilíbrio inerente das relações de trabalho, em que temos uma das

¹³ Disponível em: <https://www.tjma.jus.br/midia/portal/noticia/504026>. Acesso em: 23.08.2021.

¹⁴ Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2021/07/21/visual-law-iniciativa-piloto-usa-linguagem-grafica-para-facilitar-compreensao-de> Acesso 08.08.2021

¹⁵ Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/juiz-usa-ferramenta-de-inovacao-tecnologica-visual-law-para-simplificar-decisoes-judiciais-1> Acesso em 10.08.2021

¹⁶ CLT, Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

partes como hipossuficiente, isto é, sem os mesmos recursos econômicos, social e técnicos disponíveis, é que ganha relevo a possibilidade de se valer de uma linguagem visual ou até mesmo audiovisual, em razão do desenvolvimento tecnológico, para melhorar o entendimento pleno das partes do que está sendo discutido no processo.

Em 2020, em pesquisa realizada pelo grupo de trabalho da “Visula¹⁷”, foram entrevistados 147 magistrados federais de primeiro grau, em 17 Estados, sobre a aceitação de elementos visuais e simplificação de linguagem jurídica em petições e atos judiciais, os indicadores foram surpreendentes. Entre os dados coletados, apresentamos os mais relevantes:

- ✓ 58% dos magistrados federais tinham até 45 anos de idade.
- ✓ A magistratura federal não simpatiza com petições cuja redação seja prolixa, com excessivo número de páginas e tenha argumentação genérica.
- ✓ 77,12% dos magistrados participantes consideram que o uso de elementos visuais facilita a análise da petição, desde que usados com moderação (sem excessos).
- ✓ Conforme a pesquisa, os fluxogramas – representações visuais esquemáticas de processos, sistemas ou fluxos de trabalho – são os elementos mais utilizados nas petições (46,4%).
- ✓ Ainda há resistência com o uso dos QR Codes (39,2%) e os vídeos (34,6%), o que pode se dever, segundo o grupo, a necessidade de manuseio de outro dispositivo (smartphone) e preocupações com a segurança do URL externo a ser acessado pelo QR Code ou para a visualização do vídeo.

Muito se fala em inovação como algo novo, no entanto, inovar nem sempre está ligado a criação de algo inédito, mas a novas formas de pensar em soluções criativas para um problema já antigo e que atenda às necessidades do momento presente; na linguagem coloquial seria o “pensar fora da caixa”, enxergando novas possibilidades sem obrigatoriamente romper com um padrão técnico jurídico pré-estabelecido.

A intervenção visual em cores, gráficos, narrativas e outros elementos visuais são importantes agentes de mudança na comunicação jurídica, porém

¹⁷ VISULAW. Elementos visuais em petições na visão da magistratura federal. Disponível em: <<https://visulaw.com.br/>>. Acesso em: 19 ago. 2021.

o “embelezamento” de peças judiciais não é a pedra de toque do movimento do design jurídico, cujo direito visual é parte integrante, pois o termo design, nesse sentido empregado, refere-se muito mais a um projeto com foco em repensar soluções para dinamizar a comunicação e a percepção jurídica, e tal processo de construção, muitas vezes perpassa pela redesenho de documentos jurídicos.

Imprescindível esclarecer que o direito visual não tem por escopo substituir a fundamentação jurídica das decisões, garantida, inclusive, constitucionalmente (art. 93, IX, CF), mas, tão-somente facilitar o entendimento das partes do que foi decidido, promovendo um acesso mais efetivo e participativo dos atores sociais inseridos na lide.

Com efeito, os resumos de sentença e acórdãos utilizando-se de elementos visuais, não contraria a lei e/ou jurisprudência consolidada, uma vez que respeitado o dever de motivação dos atos judiciais; ao revés, visam complementar a atividade judicante, já que passam a explicar não somente para quem detém conhecimento jurídico, mas possibilitar que qualquer pessoa leiga possa interpretar a decisão, ainda que não consiga compreender o documento jurídico propriamente dito.

Somando-se as iniciativas crescentes do poder judiciário e dos demais operadores do direito, o Congresso Nacional deu importante passo na aprovação do Projeto de Lei 6.256/2019¹⁸ que cria a Política Nacional de Linguagem Simples nos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta, com o intuito de facilitar a compreensão de todos os atos praticados. Além deste Projeto, está em trâmite também proposta de alteração no Código de Processo Civil, para que seja admitido o uso de QR Code (código de barras digital) em processos judiciais eletrônicos, através do Projeto de Lei 1.643/2021¹⁹.

Logo, resta nítido o esforço conjunto de adaptação dos poderes estatais a um novo panorama de acessibilidade do direito, muito mais didático, objetivo e utilizando de ferramentas disponíveis pela tecnologia.

¹⁸ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2231632> Acesso em 16.08.2021.

¹⁹ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2279854> Acesso em 14.08.2021.

Considerações finais

“O design não é apenas aparência. Design é sobre como as coisas funcionam”²⁰. Legal design como projeto de intervenções jurídicas²¹, reformulação documental com recursos de linguagens, valendo-se, principalmente, do direito visual como facilitador da transformação digital em que estamos inseridos.

A incompatibilidade do padrão legal tradicional não se harmoniza com a mentalidade do digital. É preciso utilizar linguagem e abordagens diferentes para públicos diversos. Cada projeto irá exigir mapeamento específico para trazer melhores resultado

Na realidade, a gestão do tempo é *commodity*: temos a mesma quantidade de horas, minutos no nosso dia, porém a forma como gerimos essas horas é o que faz a diferença para gerar experiências de impacto e eficiência.

Assim, negar o processo de mudança em que estamos inseridos é perder o trem passando na estação. A tecnologia e a complexidade da sociedade de informação na qual estamos inseridos, demanda urgência por aprendermos a desaprender e a aprender novamente²². É dever de cooperação de todos os operadores do direito democratizar o conhecimento jurídico e facilitar o acesso à informação, para que haja uma maior participação e controle democrático das instituições, bem como que se valide de forma plena o acesso à justiça substancial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAPPELETTI, Mauro; GARTH, Brian. **Acesso à justiça**. Traduzido por Ellen Grace. Porto Alegre: Sérgio Fabbri, 1988.

²⁰ Frase dita por JOBS, Steve, Disponível em: <https://silviaseco.com.br/conceito-de-design/>. Acesso em 15.08.2021.

²¹ Expressão utilizada pelo Professor Cláudio Lucena em palestra proferida na AMATRA 19 – Uso do legal design e do visual law na justiça do trabalho, Evento realizado pela Amatra 19, em 30/08/2021. Mediadora: Juíza Carolina Bertrand (Presidente da Amatra 19).

REINTERPRETANDO O INCISO I DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO – decantando, ajuntando a borra e corrigindo vícios e deficiências do pensar.

*Francisco Meton Marques de Lima¹
Carlos Wagner Araújo Nery da Cruz²*

RESUMO:

O presente artigo versa sobre a formatação do inciso I do art. 114 da CFB, mediante a Emenda Constitucional 45/2004, que mudou o eixo da competência da Justiça do Trabalho da relação de emprego para a relação de trabalho, destacando que a exclusão da competência mediante ADI para julgar relação de servidor estatutário, deve ser interpretada gramaticalmente, sem qualquer ampliação, dado o seu caráter de exceção. Destarte, relata-se a progressão da interpretação desse preceito em relação a ações civis públicas ambientais e ação de reparação de danos acidentários, pontuando que o texto do inciso I do art. 114 constitui a regra, devendo os magistrados do trabalho segui-lo em sua plenitude, afastando-se apenas dos casos em que houver decisão em contrário de Corte superior com efeito vinculante, nos seus estritos limites. Outrossim, pontua-se a reinterpretção do art. 651 da CLT para viabilizar o direito constitucional de acesso à Justiça.

PALAVRAS-CHAVES: Emenda 45/2004. Competência. Justiça do Trabalho. Servidor Público. Ação Ambiental. Acesso à Justiça.

ABSTRACT

Reinterpreting article 114, item I, of the Federal Constitution - overcoming obstacles, correcting flaws and defects in thinking

This article talks about article 114, item I, of the Federal Constitution, after Constitutional Amendment 45/2004, which changed the jurisdiction

¹ LIMA, Francisco Meton Marques de. Desembargador do TRT-22, Professor Titular da UFPI, Escritor. Mestre em Direito e Desenvolvimento pela UFC, de onde foi Prof. Assistente de Direito Comercial e Civil, Doutor em Direito Constitucional pela UFMG.

² CRUZ, Carlos Wagner Araújo Nery da. Juiz do Trabalho Titular da Vara do Trabalho de Valença - PI. Professor Efetivo do Curso de Direito da Universidade Estadual do Piauí - UESPI. Mestre em Direito (PUCRS).

of the Labor Court. The article says that the exclusion of the jurisdiction of the Labor Court in relation to public servants must be read strictly. Soon the article shows the application of this decision in the collective actions of the environment, in the actions of accidents at work. Article 114, item I, of the Federal Constitution is the rule, the judges must follow the rule, but must rule out cases contrary to the Constitutional Court with definitive precedents. In addition, the article advocates another reading on article 651 of the labor law on the right of access to justice.

Key words

Constitution Amendment 45/2004. Labor Court Jurisdiction. Public server. Environmental class action. Access to justice.

Sumário. Introdução. 2 - Interpretando o corte cirúrgico da competência. 3 - Oscilações da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. 4 - Jurisprudência consolidada. 5 - A sutileza da competência territorial. Releitura do art. 651 da CLT. 6 - Competência ambiental – do caso do IML do Estado do Piauí aos efeitos da pandemia do Coronavírus.

Introdução

Contextualizando o texto na história e sua respectiva leitura nesses quinze anos de caminhada, pontuaremos progressos e recuos, e mesmo decisões contragramaticais em desfavor da Justiça do Trabalho. Dizemos decisão e não interpretação, pois, sendo a Constituição o corpo normativo superior de todo ordenamento jurídico, não se pode denominar de interpretação a solução que pretere o texto expresso de norma que não têm caráter secundário. Poder-se-á denominar de solução política ou ideológica, mas não de interpretação.

A Emenda Constitucional n. 45 implantou no art. 114 da CFB a competência ampla da Justiça do Trabalho para processar e julgar os dissídios oriundos das relações de trabalho:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

A redação atual foi construída a partir de um árduo e bem articulado trabalho da ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – e do COLEPRECOR – Colégio de Presidentes e Corregedores da Justiça do Trabalho, que, ante a proposta do Relator, o então Deputado Aluísio Nunes Ferreira, nos autos da PEC n. 96/1992, de autoria do Deputado Hélio Bicudo, propunha a incorporação da Justiça do Trabalho à Justiça Federal. Esse relatório causou tanta inquietação que, para afastar o Relator da relatoria, o Presidente da República o nomeou Ministro das Relações Institucionais. Assumiu a relatoria a Deputada Zulaiê Cobra. Então saiu de cena a ideia de extinguir a Justiça do Trabalho, mas permaneceu a de reduzi-la para, entre cinco e dez Regionais.

Na verdade, a PEC 96/92 foi retomada a partir de uma CPI, patrocinada pelo Senador Antonio Carlos Magalhães, instalada a pretexto de apurar a corrupção no Judiciário, mas, cumprindo parte do projeto neoliberal, tinha por finalidade de extinguir a Justiça do Trabalho. Para tanto, encetaram campanha cerrada contra a Justiça do Trabalho, com toda a imprensa brasileira batendo, ao fim da qual, a surpresa, a pesquisa de opinião pública, para decepção dos neoliberais de então, apontou que mais de 70% dos entrevistados foi favorável à manutenção da Justiça do Trabalho. Na caça às bruxas, pegaram um membro da Justiça do Trabalho, que nem era de carreira, e dezenas de membros dos outros ramos do Judiciário. Nesse processo, caíram Senador e Ministro de

Estado, que, inicialmente, nem eram alvo da CPI. E a Justiça do Trabalho sobressaiu fortalecida.

Participamos em duas frentes, como membro do COLEPRECOR e como Associado da ANAMATRA, Conseguindo audiência com a Deputada Zulaiê Cobra, representando os tribunais pequenos, os oito que estavam na primeira linha de frente para extinção, ocasião em que ponderamos sobre o baixo custo desses Regionais e o relevante serviço que eles prestam. A Relatora se sensibilizou tanto que mudou o seu discurso e o seu relatório inicial. Daí por diante, não se falou mais em redução da Justiça do Trabalho, apenas se revogou um parágrafo do art. 111 que previa que cada Estado teria um TRT.

Então o grupo, harmônico e proativo, sob a liderança do Grijalbo Coutinho pela ANAMATRA e do Vicente Malheiros pelo COLEPRECOR, passou a trabalhar pela ampliação da competência. A aprovação do inciso I do art. 114 – competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar relação de trabalho – foi dramática. Comemorou-se a aprovação na CCJ da Câmara dos Deputados, mas a redação veio diferente. Levou-se a questão para o Pleno da Câmara e já em segundo turno se confirmou o texto atual. No Senado também se travou alentada discussão sobre o tema. Afinal, foi aprovada a redação para alcançar a relação de trabalho. Portanto, a expressão relação de trabalho não foi posta como sinônima de relação de emprego. A troca de expressão foi consciente, discutida e proposital. Até porque já se vinha prevendo a migração dos empregados para a autonomia, na dinâmica do modelo neoliberal.

Registram LIMA & LIMA, quanto aos servidores públicos submetidos ao regime administrativo, que o texto promulgado é claro no sentido de incluí-los na competência da JT:

O Senado Federal havia incluído a frase *“exceto os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos referidos entes da Federação”*. Em razão disso, essa parte retornou para reexame da Câmara dos Deputados.

Contudo, antes do reexame da matéria pela Câmara, na noite do dia 27/01/2005, o Min. Nelson Jobim (Presidente do STF), acolhendo parcialmente petição da AJUFE (Associação dos Juizes Federais), em controle concentrado de constitucionalidade, deferiu liminar restringindo o inc. I do art. 114, CF, na parte referente à competência da Justiça do Trabalho para processar as ações envolvendo servidores estatutários (ADI 3.395). Desta forma, a Justiça do Trabalho não pode mais julgar lides de servidores estatutários, pelo menos enquanto vigorar a liminar ou se o STF confirmá-la no mérito.³

³ LIMA e LIMA, Francisco Meton Marques de e LIMA, Francisco Gérson Marques de. Reforma do Poder Judiciário, p. 20. O principal argumento da AJUFE foi o de vício no processo legislativo. Na verdade, suspeita-se que o interesse é, muito mais, o de preservar a competência para processar litígios envolvendo os servidores estatutários em geral, do que o de garantir o

Na verdade, tudo decorreu da habilidade política do então Presidente do STF, Ministro Nelson Jobim, no sentido de ver promulgada a Emenda Constitucional que instituía o Conselho Nacional de Justiça, o objeto central da nova versão da PEC 92. Ele já saíra vitorioso na tese do fatiamento das PECs, conseguido a promulgação apenas das partes em que houve consenso das duas Casas Legislativas, pois não havia consenso no todo, dado que algum ponto da Emenda encaitava numa Casa ou na outra. No caso em apreço, ante a inseparabilidade do tema da competência da Justiça do Trabalho, em face da emenda incluída pelo Senado, o Ministro resolveu o problema pragmaticamente, mediante ADI, cuja liminar ele mesmo concedeu, em face do recesso do STF.

Essa costura ocorreu, na calada da meia noite da sua promulgação, do dia 31 de dezembro de 2004 para o dia 1º de janeiro de 2005, para, mediante acordos de lideranças várias, ser urdida uma ADI (3395), com pedido liminar, cuja provocação foi subscrita pela AJUFE – Associação dos Juizes Federais – e a liminar subscrita pelo articulador da PEC vitoriosa, Ministro Presidente do Supremo Tribunal Federal Nelson Jobim:

Suspendo, *ad referendum*, toda e qualquer interpretação dada ao inc. I do art. 114 da CF, na redação dada pela EC nº 45/2004, que inclua, na competência da Justiça do Trabalho, a “... apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

Onde a inconstitucionalidade? O novo texto choca-se com que norma superior? Com a norma hipotética fundamental? Não. Não se choca com nada, nem com a norma hipotética fundamental. Foi apenas uma solução política que seria de emergência, pois havia expectativa real de que a Câmara dos Deputados aprovaria em poucos meses a outra parte da PEC, a 29-A (fatiada) em que o Senado Federal havia cravado emendas. Pois é. A Câmara nunca votou essa PEC 29-A e a decisão que seria apenas liminar nos autos de uma Cautelar eternizou-se na decisão definitiva.

Nenhum juízo de valor se faz. Mas não deixa de ser coisa de Brasil: improvisado, jeitinho, arranjo. Pacto de grupos, sem a mínima discussão com a sociedade. Mas “é que este foi sempre um país original”, pondera Albatroz⁴, aqui a natureza hostil e pujante introjetou no inconsciente do brasileiro a ideia

regime da legalidade. Não parece muito apropriado que esta atividade esteja entre os propósitos estatutários da AJUFE nem que haja o requisito da sua *pertinência* para com o *objeto* da demanda constitucional, condição para o ajuizamento da ADI. O Min. Nelson Jobim concedeu a liminar por outros argumentos, que não o de vício no processo legislativo.

⁴ ALBATROZ, Zoroastro de. O Livro dos valores: a vida dos valores e os valores de futuro, p. 99.

de senhor de si, insubmisso a qualquer comando ou autoridade, registrou Pedro Calmon⁵.

2 Interpretando o corte cirúrgico da competência

Portanto, a citada decisão foi apenas um corte cirúrgico, sem redução de texto. Uma exceção cravada dentro da regra textualizada, como um cercadinho na paisagem, cuja interpretação deve enclausurar-se na cerquinha traçada pelo texto da decisão liminar definitivada.

Logo, ante o texto cravado no inciso I do art. 114 da CFB, **a regra é da competência da JT**, mesmo envolvendo o poder público. O corte é pontualíssimo, no limite da decisão proferida no julgamento definitivo do STF na seção do sai 04//05/2006:

EMENTA

Inconstitucionalidade. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o poder público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O art. 114, inc. I da Constituição da República não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e o servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária.

Pois bem. Essa foi a decisão com efeito *erga omnes*. É a que vincula todos os poderes de todas as unidades da federação. Analisemos os seus desdobramentos, os devidos e os indevidos.

Portanto, não sendo o servidor submetido a regime administrativo, suas reclamações são da competência da Justiça do Trabalho. Por sua vez, o regime administrativo é necessariamente formal, não comportando relação de informal ou sem concurso público, salvo cargo em comissão. Com efeito, a CLT é o único instrumento legal que atribui efeito às relações de trabalho apenas de fato ou irregulares, cf. art. 442 da CLT.

Destarte, no serviço público, ou o contrato é administrativo ou trabalhista. O primeiro é necessariamente formal; o outro, nem sempre. Não existe alternativa. Portanto, por força do art. 442 da CLT, é celetista o contrato de trabalho com órgão da Administração Pública que não se revestir de uma das formas previstas na Constituição. E a competência para solucionar esse conflito é da Vara do Trabalho.

⁵ CALMON, Pedro. História Social do Brasil. 1ª Tomo. Espírito da sociedade colonial. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1941. p. 12.

No entanto, o STF, nos autos da ADI-MC n. 2.135-DF, dez anos depois, declarou a inconstitucionalidade da EC n. 19/98, quanto à extinção do Regime Jurídico Único do Servidor Público. Como consequência, instalou-se na Excelsa Corte a interpretação segundo a qual só há regime jurídico único **administrativo**, e nunca celetista. Isso causou grande insegurança jurídica, revolvendo situações que já se encontravam acomodadas.

Cumprir registrar que, mesmo antes da EC n. 19/98, a interpretação consolidada era de que o regime único poderia ser administrativo ou trabalhista, conforme preferisse a unidade federada. Assim, em consequência da inconstitucionalidade citada (ADI-MC 2134), o STF ripristinou a regra originária do art. 38 da Constituição com outro sentido.

Não obstante, decorrente da anulação pontual que a Suprema Corte fez no texto do inciso I do art. 114, resulta que subsiste a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as contendas entre o Poder Público e os servidores a ele vinculados, desde que não estejam submetidos a regime estritamente administrativo. E como o regime administrativo é formal e o administrador a ele submetido à estrita legalidade, os arranjos, digamos assim os atos que preterem a forma legal, não têm o condão de excluir tal relação da competência da Justiça do Trabalho. Afinal, a regra geral da competência esculpida no inciso I continua íntegra.

Nessa toada, se o servidor não fez concurso público e não foi admitido segundo as leis de caráter administrativo, o contrato é necessariamente celetista. Aliás, sufragam essa tese vários precedentes do STF, já pacificado quando o servidor foi admitido sem concurso público antes da Constituição de 1988 (ARE 906491 – RE com agravo – DF, DJE de 05.02.2016)⁶. Considere-se, também, que a Constituição representa o conjunto de normas superiores do Ordenamento Jurídico. Assim, sua vontade não vai além do dever-ser, que pode esse dever não ser cumprido, impondo-se a correção da conduta ilícita, mediante a sanção jurídica prenunciada.

3 Oscilações da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal

Como se vê, desde o primeiro dia, começou o desmonte hermenêutico *in pejus* da literalidade constitucional. Diz-se com prejuízo aos trabalhadores porque, como já diziam os trabalhistas da década de 1930, direito novo nas mãos de justiça conservadora resulta em nada. Assim, toda vida que um direito social é subtraído, ou melhor, arrebatado, da competência da justiça

⁶ ADI n° 1150 Por fim, no tocante ao § 4° do artigo em causa, na redação dada pela Lei estadual n° 10.248/94, também é de se lhe dar exegese conforme à Constituição, para excluir, da aplicação dele, interpretação que considere abarcados, em seu alcance, os empregos relativos a servidores celetistas que não se submeteram a concurso, nos termos do artigo 37, II, da parte permanente da Constituição ou do § 1° do artigo 19 do ADCT.

do trabalho, sua potência social se enfraquece. Direito trabalhista submetido à jurisdição comum se descaracteriza.

Desde a promulgação da Emenda Constitucional n. 45/2004, o STF vem ampliando os termos da decisão proferida nos autos da ADI 3395 citada acima, que, aliás, nem tem suporte constitucional para tanto, atendendo a um reclamo de outros interesses. Ora, se aquela decisão fincou os limites da exceção ao texto do inciso I do art. 114, tinha que ser seguido. Todavia, mediante pressão dos prefeitos e governadores, o STF vem ampliando o que seria exceção, operando um verdadeiro desmonte por via judicial. Por esse viés, a Suprema Corte do Brasil abre um salvo-conduto para a exoneração da responsabilidade da Administração Pública e de seus (ir)responsáveis gestores, que contratam servidores públicos sem concurso público, ao arripio da Constituição, dando continuidade à colonial política de clientelismo, sem nenhuma consequência.

Pois bem, como a literalidade da Constituição ampara a competência da Justiça do Trabalho e a exceção imposta pela decisão nos autos da ADI 3395 foi pontual (exclui apenas os submetidos a regime administrativo), os magistrados devem continuar julgando as lides que lhes chegarem, sem se intimidarem com decisões posteriores sem efeito vinculante, respeitando o estrito texto do inciso I do art. 114 e do acórdão na ADI 3396. Sem elastério deste último, por se tratar de exceção à regra.

Continuando no processo reducionista do texto constitucional, nos autos da ADC 48, o STF decidiu por maioria no dia 14 de abril, no Plenário virtual, acórdão publicado em 19 de maio/2020, pela constitucionalidade do art. 5º da Lei n. 11.442/1997, que dispõe sobre transporte rodoviário de cargas. O art. 5º preceitua que as divergências entre o transportador autônomo e o tomador dos seus serviços são da competência da justiça comum, por se tratar de relação comercial. Isso é estranho, dado que o caminhoneiro que vive do seu labor, alugando seu trabalho ainda que autônomo, vinculando-se muitas vezes por autêntica relação de trabalho, fique a descoberto da simplicidade e eficiência da jurisdição trabalhista. O STF julgou conjuntamente a ADC e ADIs movidas pela ANAMATRA e pelo MPT, cf. registram Duarte e Wentz:

Na ADIn 3.961, procuradores e juízes do Trabalho impugnaram a constitucionalidade do art. 18 da Lei, que estabelece o prazo prescricional de um ano para os danos relativos aos contratos de transporte, bem como do art. 5º, *caput* e p. único, que estabelece ser competência da Justiça Comum o julgamento das ações oriundas dos contratos de transporte de cargas, ante a natureza da relação.

O STF, nesse contexto, fixou posição sobre a competência para o julgamento das ações que envolvem a relação entre os agentes do setor, definindo, pois, ante o reconhecimento da constitucionalidade da lei, a competência da Justiça Comum para a análise de questões ligadas à aplicação da Lei 11.442/07, inclusive quanto aos requisitos estabelecidos como indispensáveis à validade da contratação⁷.

⁷ DUARTE, Luiz Felipe e WENTZ, Jonas. ADC 48 e competência para julgamento das ações sobre terceirização no transporte rodoviário de cargas. Estadão.com.br - Últimas notícias/BR.

Sem dúvida, trata-se de uma decisão contragramatical do preceito expresso no inciso I do art. 114 da Constituição. Destarte, não parece uma solução republicana. Mas essa é uma das qualidades hauridas pelo homem brasileiro da hostilidade e pujança da natureza original das terras brasileiras, resultando que “talvez não houvesse no mundo quem menos obedecesse do que ele”, registrou Jacquemont, “de onde nasce também que nenhum homem nesta terra é republico, nem vela ou trata do bem comum, senão cada um do seu interesse particular, queixara-se o Padre Simão de Vasconcelos”⁸.

No entanto, há também precedentes nessa mesma matéria que mantêm a competência da Justiça do Trabalho em relação ao Póde Público, a exemplo desta, de 01/10/2015:

PLENÁRIO

REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 906.491 DISTRITO FEDERAL RELATOR: MIN. TEORI ZAVASCKI

EMENTA:

CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA. COMPETÊNCIA. SERVIDOR PÚBLICO ADMITIDO SEM CONCURSO PÚBLICO, PELO REGIME DA CLT, ANTES DO ADVENTO DA CONSTITUIÇÃO DE 1988. DEMANDA VISANDO OBTER PRESTAÇÕES DECORRENTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. REPERCUSSÃO GERAL CONFIGURADA. REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA.

1. Em regime de repercussão geral, fica reafirmada a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no sentido de ser da competência da Justiça do Trabalho processar e julgar demandas visando a obter prestações de natureza trabalhista, ajuizadas contra órgãos da Administração Pública por servidores que ingressaram em seus quadros, sem concurso público, antes do advento da CF/88, sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Inaplicabilidade, em casos tais, dos precedentes formados na ADI 3.395-MC (Rel. Min. CEZAR PELUSO, DJ de 10/11/2006) e no RE 573.202 (Rel. Min. RICARDO LEWANDOWSKI, DJe de 5/12/2008, Tema 43).

2. Agravo a que se conhece para negar seguimento ao recurso extraordinário. Decisão: O Tribunal, por unanimidade, reputou constitucional a questão. O Tribunal, por unanimidade, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada. No mérito, por maioria, reafirmou a jurisprudência dominante sobre a matéria, vencidos os Ministros Gilmar Mendes, Marco Aurélio, Roberto Barroso e Dias Toffoli. Ministro TEORI ZAVASCKI. Relator.

Essa oscilação abre espaço para que a Justiça do Trabalho continue processando e julgando as reclamações trabalhistas dos servidores estaduais e municipais não submetidos a regime administrativo, ou que não tenham sido admitidos mediante prévio concurso públicos e todas as relações de trabalho informais ou que não hajam observado a rigorosa formalidade legal de ingresso. As reclamações para o STF vão continuar. E os juízes vão dando cumprimento caso a caso às determinações liminares dos membros da Suprema Corte.

4 Jurisprudência consolidada

Mas nem tudo é negativo. Muitos pontos positivos no sentido de confirmar a competência da Justiça do Trabalho, destacando-se pela importância as Súmulas Vinculantes 22, 23 e 53:

SÚMULA VINCULANTE 22

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.

SÚMULA VINCULANTE 23

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.

SÚMULA VINCULANTE 53

A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados.

A SV 53 vem sendo mal interpretada. Os juízes vêm se esquivando da execução das contribuições sobre o vínculo reconhecido na sentença. Vejam que ela assegura a competência da Justiça do Trabalho para executar as contribuições previdenciárias decorrentes do vínculo de emprego reconhecido (objeto da condenação). Confirmando essa tendência, a Lei n. 13.467/17, da reforma trabalhista, deu ao parágrafo único do art. 876 da CLT nova redação para atribuir à Justiça do Trabalho a competência para executar as contribuições de que trata o art. 195, I, a e II da Constituição, alusivas às sentenças que proferir e aos acordos que homologar. A lei da reforma trabalhista deve ter tido um propósito, as contribuições previdenciárias sobre o vínculo. Se não fosse por isso, não haveria necessidade de nova redação. Seria chover no molhado.

Na expressão *oriundas da relação de trabalho* cabem as ações possessórias, de despejo, os interditos de greve, de depósito etc., que tenham na origem da *causa petendi* uma relação de trabalho. Dalazen, com razão, inclui aí as lides interobreiros, como as que se dão entre os aliados em contrato de equipe, e as interpatronais, como as ocorrentes entre a prestadora do serviço e a empresa cliente ou entre o sucessor trabalhista e o sucedido⁹. Só se excluem as ações de natureza penal.

Essa providência está harmônica com a nova ordem trabalhista, que caminha para a substituição do emprego por outras formas de relações de trabalho, no Brasil assumindo proporções superiores às relações de emprego formal, mormente em virtude do projeto de flexibilização da legislação do trabalho. Assim, as outras formas de relações laborais gozarão de um mínimo de proteção trabalhista, pelo menos o acesso aos órgãos da Justiça do Trabalho e às facilidades da jurisdição especial.

Trata-se, por um lado, de uma medida tendente à inclusão social do trabalhador que se encontra em condição precarizada, e, por outro lado, de centralizar em um órgão julgador todos os litígios que tenham por causa a relação de trabalho de todas as naturezas, dos mais altos escalões das sociedades comerciais até os humildes diaristas.

Exemplos – Inúmeros exemplos recheiam a jurisprudência já consolidada neste sentido, de reconhecer a ampla competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho: 1) em um caso, a operária terceirizada prestava serviço numa agência da Caixa Econômica Federal. Destratada e humilhada por uma cliente da CEF, foi se queixar para a gerência, que lhe disse que o cliente sempre tem razão. Então, postulou perante a Justiça Comum reparação de danos morais; o juiz declinou da competência para uma das Varas do Trabalho, cujo juiz suscitou conflito negativo de competência. Julgando esse conflito, o STJ declarou a competência trabalhista. 2) Em outro caso, um gerente, utilizando de sua condição, preenchia cheques da empresa em favor da enteada. Tomando conhecimento do fato, os sócios da empresa acionaram a Justiça Comum postulando as reparações legais contra o citado gerente e sua cúmplice. O Tribunal de Justiça declarou a competência trabalhista e remeteu para a Justiça do Trabalho, que suscitou o conflito perante o STJ, o qual decidiu, na pena da Ministra Nancy Andrighi, pela competência trabalhista, por entender que a lide tinha origem na relação de trabalho (notícia de 27.06.2014). E tantos outros¹⁰.

⁹ DALAZEN, João Orestes. A reforma do judiciário e os novos marcos da competência material da justiça do trabalho no Brasil. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coords.). *Nova competência da justiça do trabalho*, p. 10.

¹⁰ LIMA 7 LIMA. Francisco Meton Marques de e Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Elementos de Direito e Processo Trabalhista*, p. 370

Nessa competência compreendem os profissionais que vivem do seu trabalho como corretores e as agências a que se ligam, os representantes autônomos, os entregadores por aplicativo, os meeiros, os parceiros agrícolas e outras relações autônomas. Assim, qualquer autônomo que procure a jurisdição trabalhista visando a haver seus honorários deve ser acolhido.

Do TST, a Súmula 454 declara a competência trabalhista para executar as contribuições para custeio de acidente de trabalho – SAT, e a Súmula 392 admite os dependentes ou sucessores no polo ativo da ação de reparação de danos morais em decorrência de acidente de trabalho. Todavia, a jurisprudência predominante do TST refuta a competência trabalhista para executar a cota destinada ao Sistema S (SENAC, SENAI etc.). Data vênia, parece-nos um preciosismo jurídico, visto que essa contribuição integra o conjunto das contribuições sociais (INSS, SAT, Sistema S) recolhidas ao INSS na mesma data e no mesmo documento fiscal. Ou seja, o INSS é o agente arrecadador. Logo, se a Justiça do Trabalho executa de ofício duas das três contribuições recolhidas ao INSS, fica estranho separar uma delas, por sinal a de valor menos significativo.

Da mesma forma, quando o Superior Tribunal de Justiça decidir um conflito de competência contra a competência trabalhista, deve-se interpretar que foi no caso e não universalizar, dado que as decisões do Egrégio STJ não têm efeito vinculante *erga omnes*. E quando a decisão do STJ confirmar a competência trabalhista tome-se como fim de discussão. Afinal, a competência para decidir conflito oriundo da relação de trabalho consta da regra expressa do inciso I do art. 114 da CF. O contrário é exceção.

5 A sutileza da competência territorial. Releitura do art. 651 da CLT

Tradicionalmente tem-se lido que o art. 651 da CLT estabelece o foro da reclamação no local da prestação do serviço ou no da contratação. Avançou-se um pouco mais para entender que o local da contratação é onde se fez os ajustes iniciais e não onde foram formalizados os registros na CTPS do obreiro.

A Súmula 19 do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região relativizou o preceito do art. 651 para incorporar os ingredientes da ordem constitucional iniciada com a promulgação da Constituição de 1988. Está assim redigida:

19. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ART. 651 DA CLT. PRINCÍPIOS DA INAFSTABILIDADE DA JURISDIÇÃO E DA PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE. A determinação da competência territorial prevista no art. 651 da CLT há que se coadunar com o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição e da proteção ao hipossuficiente, de modo a permitir-lhe

que ajuíze a sua ação na localidade que tenha melhores condições de demandar”. (Aprovada pela RA nº 67/2013 de 12.06.2013, Publicada no DejT nº 1255 de 27.06.2013).

A partir dessa súmula, o Tribunal Superior do Trabalho já evoluiu para admitir que o empregado promova a reclamação no foro de seu domicílio nas hipóteses em que a empresa possua unidade nesse mesmo foro ou abrangência nacional.

Lançando um novo olhar para o texto consolidado, atentai bem para a dicção do art. 651 da CLT:

Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela **localidade onde o empregado**, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro. (Vide Constituição Federal de 1988) (grifamos).

Vejam que o texto fala sobre a reclamação do ou contra o **EMPREGADO**, portanto contrato vigente. Extinto o contrato, a criatura não é mais empregada. A lei não trata da situação do ex-empregado, do desempregado que reclama. O ex-empregado é um necessitado em busca de seu direito alimentar.

A análise histórica desse preceito calha no fato de que, à época, o emprego era consistente, o que não ocorre desde que inventaram o regime do FGTS. Também nas décadas de 1930 e 1940 era pequena a mobilidade humana em busca de trabalho. E se acrisolou a jurisprudência que, sinceramente, não defluiu do texto legal quando se trata de desempregado requerendo os haveres alusivos ao emprego perdido.

A propósito, o CPC de 2015 repete regra histórica:

Art. 53. É competente o foro:

II - de domicílio ou residência do alimentando, para a ação em que se pedem alimentos;

Seria, *mutatis mutandis* o caso, pela semelhança ontológica. Assim, fazendo a leitura gramatical da regra legal e a contextualizando no sistema jurídico nacional, o obreiro desempregado tem o direito de acionar a Justiça no foro da contratação, ou da prestação do serviço, ou do seu domicílio, por lhe ser a única via de acesso à justiça.

Os trabalhadores das regiões economicamente menos desenvolvidas deixam suas famílias e arribam na procura de trabalho em outras paragens, geralmente na construção civil, em construtoras de estradas, em fazendas.

Quando perdem o emprego retornam, tomam um fôlego e arribam novamente para outras terras. Muitas vezes são mandados embora doentes, sem sequer as reparações rescisórias, apenas com a passagem de volta.

Declinar da competência do foro de Teresina, p. ex., para o foro de São Paulo equivale a absolver a empresa pela forma mais cruel e injusta ao obreiro: denegação de acesso à Justiça, discriminação pela pobreza. Equivale a pôr uma escada para o cadeirante reclamar no andar de cima, tendo ele que escalar sem ajuda de ninguém.

6 Competência ambiental – do caso do IML do Estado do Piauí aos efeitos da pandemia do Coronavírus

O ambiente laboral saudável, higiênico e seguro é uma garantia não apenas fundamental, mas também de natureza humana. Essa concepção conceitual permite que toda e qualquer interpretação que se conceda ao art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal fundamente-se na dignidade do trabalhador como pessoa humana. Como diz Melo:

O direito fundamental do cidadão trabalhador não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente onde desenvolve as suas atividades.¹¹

Permite-se dentro desse prisma uma visão mais ampla do conceito de meio ambiente, que não se assenta apenas no aspecto natural ou físico, artificial ou cultural, mas também (o que é mais importante) na pessoa do trabalhador e na sua indissociável condição humana. Se assim não fosse, cairíamos num grande dilema hermenêutico, num mundo em que se protege o solo, a água, a flora e a fauna, mas não se protege o trabalhador no seu ambiente laboral.

No marco da análise jurisprudencial do tema – que é o principal objetivo deste tópico - um dos julgamentos que definiram a competência da Justiça do Trabalho para julgar matérias sobre meio ambiente do trabalho foi proferido pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da Reclamação 3303¹², relativamente à ação originária ajuizada na 2º Vara do Trabalho de Teresina – PI, qual seja, a Ação Civil Pública nº 1251-2004-002-22.00-6.

Na ação coletiva em questão, o Ministério Público do Trabalho da 22ª Região questionava a aplicação e efetividade das normas ambientais do trabalho no Instituto de Medicina Legal do Estado do Piauí – IML. Em síntese, o Parquet formulou os seguintes pedidos: a) manutenção de um meio ambiente

¹¹ MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético*. São Paulo: LTr, 2004. p. 31.

¹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 3303. **Órgão julgador**: Tribunal Pleno. Relator: Min. CARLOS BRITTO. Julgamento: 19/11/2007. Publicação: 16/05/2008.

de trabalho adequado e seguro, inclusive cumprimento dos normativos RDC nº 50/2002, Lei nº 9.431/02, Portaria 2.616/1998/MS e RDC nº 33/2003; b) limpeza dos locais de trabalho, mantendo-se condições higiênicas saudáveis, inclusive com realizações de dedetizações periódicas nas instalações do IML; c) fornecimento de água potável e em quantidade suficiente para consumo humano e higienização, bem como equipamentos necessários à limpeza e conservação dos locais de trabalho, limpeza da caixa d'água e a manutenção regular de fossas sépticas, caso não interligada à rede pública de coleta de esgoto; d) adoção de providências necessárias quanto às instalações elétricas, hidráulicas e sanitárias para que não ofereçam riscos à saúde e segurança dos usuários; e) aplicação de multa em caso de descumprimento.¹³

Inicialmente, a Suprema Corte havia deferido o pedido de medida liminar requestado pelo Estado do Piauí para suspender, até julgamento de mérito da reclamação o curso da referida Ação Civil Pública, bem como os efeitos da decisão liminar deferida na própria ação de natureza coletiva.

Ocorre que no julgamento de mérito, o Supremo Tribunal Federal decidiu pelo julgamento de improcedência do pedido da Reclamação suscitada pelo Estado do Piauí, cuja ementa do julgado diz:

Ementa

EMENTA: CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. ADI 3.395-MC. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO PIAUIENSE A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DO INSTITUTO MÉDICO LEGAL. IMPROCEDÊNCIA. 1. Alegação de desrespeito ao decidido na ADI 3.395-MC não verificada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores. 2. Reclamação improcedente. Prejudicado o agravo regimental interposto.

A ação civil pública originária, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho junto à 2ª Vara do Trabalho de Teresina – PI, havia questionado em tutela de natureza coletiva a aplicação efetiva das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, no âmbito do Instituto de Medicina Legal do Estado do Piauí – IML, setor da Secretaria de Segurança Pública do Estado, órgão da Administração Pública Direta.

Em seus argumentos junto ao Supremo Tribunal Federal, o Estado do Piauí destacava que o Ministério Público do Trabalho não tinha legitimidade para questionar a aplicação de normas relativas ao meio ambiente do

¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Ação Civil Pública nº 1251-2004-002-22.00-6. 2ª Vara do Trabalho de Teresina – PI. Autor: Ministério Público do Trabalho da 22ª Região. Réu: Estado do Piauí.

trabalho no Instituto de Medicina Legal do Estado, eis que a relação entre os trabalhadores o Estado era de natureza institucional e não contratual e, que se assim fosse reconhecido, estar-se-ia violando a decisão da própria Suprema Corte nos autos da ADI 3.395¹⁴

De fato, o julgamento dessa Ação Direta de Inconstitucionalidade havia afastado da Justiça do Trabalho a competência para julgar ações que envolvessem a Administração Pública Direta, arrefecendo as expectativas sobre o novo texto constitucional pós Emenda Constitucional n. 45, que com a nova redação dada ao art. 114 da Constituição Federal, alargava a competência material da Justiça do Trabalho, inclusive sobre relações de trabalho no âmbito do Poder Público, não só da Administração Pública Indireta, mas também da Administração Pública Direta.

Contudo, no seu voto o Ministro Relator Cezar Peluso afastou os argumentos do Estado do Piauí, que alegava contrariedade aos termos do julgamento proferido na ADI 3.395, sob a proteção de dois pilares, quais sejam, que a ação civil pública originária tinha por foco exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores e; segundo, porque as relações jurídicas mantidas entre os trabalhadores do Instituto Médico Legal piauiense e o Estado não detinham caráter estatutário.

Com efeito, os trabalhadores que prestavam serviços no Instituto de Medicina Legal, médicos peritos ou pessoal administrativo, não tinham se submetido à regra constitucional do certame público prevista no art. 37, inciso II, da Constituição Federal. Tais servidores, portanto, não podiam ser enquadrados (e não eram) como servidores públicos estatutários, motivo pelo qual, reitera-se, o Estado do Piauí não podia se valer da decisão da Suprema Corte proferida na ADI 3.395, como desejava.

Assim, o julgamento da ação civil pública questionada, na verdade, guiou-se pelos termos da Súmula nº 736¹⁵ do próprio Supremo Tribunal Federal, a saber:

Enunciado

Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

¹⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 3395. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator: Min. CEZAR PELUSO. Julgamento: 05/04/2006. Publicação: 10/11/2006

¹⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 736. Data de Aprovação Sessão Plenária de 26/11/2003. Fonte de publicação DJ de 09/12/2003, p. 2; DJ de 10/12/2003, p. 3; DJ de 11/12/2003, p. 3.

A Súmula em questão havia sido publicada em 09 de dezembro de 2003, com aprovação em Plenário em 26 de novembro de 2003, portanto antes dos efeitos da Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou a competência material da Justiça do Trabalho. Ou seja, a Suprema Corte já entendia antes mesmo da alteração constitucional que tais matérias deveriam ser julgadas pela Justiça Especializada, eis que a garantia constitucional constava no rol do art. 7º da Constituição Federal.

Há dois precedentes da Suprema Corte que embasaram a redação da Súmula em análise, os quais demonstram a maturidade da formação jurisprudencial da corte.

O primeiro precedente trata-se da decisão proferida nos autos do Recurso Extraordinário nº 213.015-0, ainda no ano de 2002, sendo autor o Ministério Público do Trabalho (recorrente) e réus a PETROBRÁS (Petróleo Brasileiro S/A), a Aguaservice Navegação LTDA e outros e Oceânica Serviços Técnicos Submarinos LTDA e outros (recorridos).¹⁶ Interessante notar que no julgamento a preocupação da Suprema Corte era definir que o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade ativa para postular direitos e interesses difusos e coletivos no âmbito trabalhista. Uma época em que se discutia o cabimento da ação civil pública em matéria trabalhista e, além disso, se o Ministério Público do Trabalho tinha legitimidade ativa em tais ações para questionar meio ambiente do trabalho. Uma interpretação conforme a Constituição, embasada no art. 129, inciso III, do Texto Ápice levou a Suprema Corte entender de forma positiva.

Outro precedente que embasou a redação da Súmula nº 736 da Corte Constitucional foi o julgamento proferido no Recurso Extraordinário 206.220-1, datado de 16 de março de 1999 com publicação em 17 de setembro de 1999, com relatoria do Ministro Marco Aurélio. No caso, o recorrente era o Banco do Estado de Minas Gerais S/A BEMGE E OUTROS e o recorrido o Ministério Público Estadual.¹⁷ Na ocasião, o Superior Tribunal de Justiça, em conflito de competência entre a Quarta Junta de Conciliação e Julgamento de Juiz de Fora – MG e o Juízo de Direito da Fazenda Pública, havia decidido pela competência da Justiça Comum para julgar ação civil pública onde se discutia meio ambiente do trabalho junto aos Bancos recorrentes (ação que tinha por objeto a prevenção de lesões oriundas do trabalho, especificamente Lesões por Esforça Repetitivo – LER). A Suprema Corte reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para dirimir questões envolvendo meio ambiente do trabalho, além disso, que cabia ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75, ajuizar a respectiva ação civil pública e não ao Ministério Público Estadual.

¹⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 213015. Órgão julgador: Segunda Turma. Relator: Min. NÉRI DA SILVEIRA. Julgamento: 08/04/2002. Publicação: 24/05/2002

¹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 206220. Órgão julgador: Segunda Turma. Relator: Min. MARCO AURÉLIO. Julgamento: 16/03/1999. Publicação: 17/09/1999.

Recentemente, após a Súmula nº 736 e do julgamento do caso do Instituto de Medicina Legal do Estado do Piauí, o STF entendeu que em caso de discussão de meio ambiente do trabalho no âmbito da Administração Pública, seja ela Direta ou Indireta, subsiste a competência da Justiça do Trabalho. Aqui é o caso do julgamento proferido na Reclamação nº 20744 AgR/ SC – SANTA CATARINA, relator Ministro Roberto Barroso, julgamento publicado em 24 de fevereiro de 2016¹⁸. Nesse sentido, a ementa do julgamento:

Ementa

RECLAMAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ADI 3.395. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO. 1. Não há identidade estrita com o decidido na ADI 3.395-MC o debate sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação civil pública, cujo objetivo é impor a ente público o cumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho (no caso, hospital público no qual trabalham não apenas servidores estatutários, mas também funcionários terceirizados, submetidos à CLT). 2. Agravo regimental desprovido.

No debate do caso, a Corte considerou que na origem a discussão dizia respeito ao cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança dos trabalhadores do hospital (estatutários e celetistas), não sendo hipótese de aplicação da ADI 3.395, razão pela qual a competência para dirimir o conflito era da Justiça do Trabalho, mesmo que a prestação de serviços ocorra em Hospital Público, no caso no Estado de Santa Catarina.

Constata-se, pois, que a jurisprudência sumulada do Supremo Tribunal Federal e outros julgamentos sobre a questão em análise, com efeito, têm reconhecido a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações coletivas que discutem meio ambiente do trabalho. É bem verdade, pois, que o Direito Ambiental do Trabalho tem natureza metaindividual, sendo que o caminho adequado para sua discussão deve ser trilhado através de ações coletivas, repercutindo a decisão proferida em grupos de trabalhadores, sejam eles determinados ou não, através de uma questão comum. Entretanto, nada impede também que tal matéria seja ventilada em ações de natureza individual, já que a jurisprudência não faz quaisquer distinções.

Diante disso, várias outras ações devem chegar ao judiciário trabalhista por conta dos efeitos da pandemia da Covid 19, tratando-se da efetividade de normas quanto ao meio ambiente do trabalho nos Hospitais não apenas

¹⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl 20744 AgR / SC - SANTA CATARINA. AG.REG. NA RECLAMAÇÃO. Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO. Julgamento: 02/02/2016. Publicação: 24/02/2016. Órgão julgador: Primeira Turma.

privados, mas também públicos (e especialmente esses) no território nacional. A Norma Regulamentadora nº 32 cuida da Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde, que cuida de riscos biológicos e químicos no ambiente de trabalho, possivelmente será discutida com mais frequência durante e após o período da pandemia da Covid 19, mesmo que em Hospitais públicos, envolvendo temas como necessidade de testes para empregados, vacinação dos profissionais da saúde, uso de Equipamentos de Proteção Individual, dentre outros. Por outro viés, virão à liça trabalhista as demandas em consequência do trabalho exercido nas frentes de combate ao coronavírus, como adoecimentos (físicos e psicológicos), sequelas e mesmo morte em decorrência do exercício profissional nesses ambientes.

Seria contraproducente se os aplicadores do Direito do Trabalho declinassem de sua competência para julgar tais ações, mesmo que a relação tenha ocorrido em Hospitais públicos, ou em órgãos da Administração Direta dos entes da Federação, considerando a jurisprudência sumulada do Supremo Tribunal Federal e a manutenção do entendimento pela competência da Justiça do Trabalho, inclusive em outros julgados mais recentes da Corte.

Notas conclusivas

Do exposto fica o registro de que se credita à luta da ANAMATRA e do COLEPRECOR a sobrevivência da Justiça do Trabalho e ampliação de sua competência na Reforma do Poder Judiciário, levada a efeito pela Emenda Constitucional n. 45/2004.

Também tem apoio na história a notícia segundo a qual a liminar concedida nos autos da ADI 3395, declarando inconstitucional sem redução de texto a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar dissídio envolvendo o poder público e servidores a ele ligados pelo regime jurídico administrativo teve o propósito de viabilizar a promulgação fatiada da PEC 96/92, ante a perspectiva de que a Câmara dos Deputados confirmaria em breve a PEC 29-A.

A liminar citada resultou confirmada em julgamento definitivo em 2006, nos mesmos termos da liminar.

Como o texto do inciso I do art. 114 da CF foi mantido hirtto, resulta que todas os dissídios oriundos da relação de trabalho devem são da competência da Justiça do Trabalho, inclusive envolvendo servidor público celetista, aqui enquadrados aqueles que foram contratados ou enquadrados e cargo em estatuto irregularmente ou sem prévio concurso público.

Os julgados da Suprema Corte ampliando os termos da decisão na ADI 3395 contrariam outras decisões da mesma Corte que laboram nos

limites do corte ontológico imposto à leitura do inciso I do art. 114 da CF. Essa leviandade hermenêutica abre espaço para que a Justiça do Trabalho continue a processar e julgar todas as reclamações trabalhistas que envolvam relação entre o poder público e servidor que não esteja a ele vinculado regularmente pelo regime jurídico administrativo.

Da mesma forma, os dissídios oriundos de todas as relações de trabalho de prestadores autônomos são da competência da Justiça do Trabalho. Apenas aquelas em que o STF, por decisão vinculante, exclui deve ser obedecida. Mesmo que o Egrégio STJ julgue alguma exceção contra a competência trabalhista, deve ser interpretada tal decisão como naqueles autos, não se conferindo efeito geral.

Apesar de tudo, registre-se que o STF já pacificou muitas matérias, mediante as Súmulas Vinculantes 22, 23, 51, além de julgados conferindo à Justiça do Trabalho julgar ações ambientais trabalhistas, mesmo envolvendo o poder público.

Ações que envolvam meio ambiente do trabalho devem ser julgadas pela Justiça do Trabalho, independentemente se o vínculo seja contratual ou institucional, conforme jurisprudência sumulada do Supremo Tribunal Federal.

Por fim, os magistrados do trabalho devem se manter firme na aplicação do inciso I do art. 114 da CF, não se intimidando com decisões em contrário das Cortes superiores, salvo quando se revestirem de caráter vinculante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBATROZ. Zoroastro de. *O Livro dos valores – a vida dos valores e os valores de futuro*. 2ª ed. São Paulo: Editora All Print, 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 3303. **Órgão julgador:** Tribunal Pleno. Relator: Min. CARLOS BRITTO. Julgamento: 19/11/2007. Publicação: 16/05/2008

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Ação Civil Pública nº 1251-2004-002-22.00-6. 2ª Vara do Trabalho de Teresina – PI. Autor: Ministério Público do Trabalho da 22ª Região. Réu: Estado do Piauí.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 3395. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator: Min. CEZAR PELUSO. Julgamento: 05/04/2006. Publicação: 10/11/2006.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 736. Aprovada na Sessão Plenária de 26/11/2003. Fonte de publicação DJ de 09/12/2003, p. 2; DJ de 10/12/2003, p. 3; DJ de 11/12/2003, p. 3.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 213015. Órgão julgador: Segunda Turma. Relator: Min. NÉRI DA SILVEIRA. Julgamento: 08/04/2002. Publicação: 24/05/2002

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 206220. Órgão julgador: Segunda Turma. Relator: Min. MARCO AURÉLIO. Julgamento: 16/03/1999. Publicação: 17/09/1999.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl 20744 AgR / SC - **SANTA CATARINA**. AG.REG. NA RECLAMAÇÃO. Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO. Julgamento: 02/02/2016. Publicação: 24/02/2016. Órgão julgador: Primeira Turma

CALMON, Pedro. História social do Brasil. 1º Tomo. Espírito da sociedade colonial. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1941.

DALAZEN, João Orestes. A reforma do judiciário e os novos marcos da competência material da justiça do trabalho no Brasil. *In*: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coords.). *Nova competência da justiça do trabalho* São Paulo: LTr, 2005.

DUARTE, Luiz Felipe e Jonas Wentz. ADC 48 e competência para julgamento das ações sobre terceirização no transporte rodoviário de cargas. *Estadão.com.br* - Últimas notícias/BR. 09 de julho de 2020.

LIMA & LIMA, Francisco Meton Marques de e Francisco Gérson Marques de. Reforma do Poder Judiciário. São Paulo: Malheiros, 2005.

LIMA & LIMA, Francisco Meton Marques de e Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Elementos de Direito e Processo Trabalhista*. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético*. São Paulo: LTr, 2004.

CONSENTIMENTO COMO BASE DE TRATAMENTO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA VISÃO GERAL

CONSENT AS A BASIS FOR DATA PROCESSING IN LABOR RELATIONS: AN OVERVIEW

Luciane Cardoso Barzotto¹

Resumo:

O consentimento é um dos pilares da proteção de dados. No entanto, é muito discutível sua utilização em âmbito laboral, visto que consentimento dado pode ser retirado e a atividade econômica é exercida mediante a circulação de uma infinidade de dados dos trabalhadores. O importante é que se discuta o quão útil é esta base de tratamento dos dados nas relações laborais.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados. Consentimento. Direito do Trabalho.

Abstract: Consent is one of the pillars of data protection. However, its use in the workplace is very debatable, since consent given can be withdrawn and economic activity is carried out through the circulation of a multitude of workers' data. The important thing is to discuss how useful this data processing base is in industrial relations.

Keywords: General Data Protection Law. Consent. Labor Law.

¹ Desembargadora Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS (graduação e pós-graduação).

Sumário: Introdução; 1. Consentimento na LGPD e no contexto laboral: uma base de tratamento; 2. Consentimento e seus elementos; 2.1. Manifestação livre; 2.2. Manifestação informada; 2.3. Manifestação inequívoca; 3. Consentimento e os direitos do titular; 4. Consentimento e os princípios da LGPD; 5. Consentimento como base legal de tratamento de dados na relação de trabalho; 6. Teorias sobre o consentimento; 7. Considerações finais; Referências.

INTRODUÇÃO

Tanto no Direito Europeu como na Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, o consentimento é um dos pilares da proteção de dados. Trata-se de uma das hipóteses de tratamento de dados pessoais. O que se perquire é se esta é uma boa base de tratamento quando se trata de relação de emprego. No GDPR, vide seu artigo 4º, 11, o consentimento depende do cumprimento de uma série de requisitos, mas devemos nos ater a LGPD neste curto artigo.

A Lei Geral de Proteção de Dados está em vigor como um conjunto de regras para legitimar o tratamento de dados. As leis de proteção de dados têm um discurso subjacente para que os dados fluam. Os controladores (empregadores) devem evitar danos à privacidade dos empregados, porque às vezes basta descumprir um princípio para estar em discordância com a LGPD. Por outro lado, é legítimo que os empregados possam exercer a sua autodeterminação informativa e terem todas as proteções da LGPD – lei geral e transversal -.

Há várias obrigações de natureza instrumental que devem ser seguidas pelos empregadores para cumprir a LGPD. No entanto neste curto artigo apenas se questiona se a base de tratamento do consentimento é adequada nas relações de trabalho.

Não se tem uma resposta definitiva, como veremos, mas deve-se entender esta importante base de tratamento de dados e seus limites para utilização no contrato de trabalho.

1. CONSENTIMENTO NA LGPD E NO CONTEXTO LABORAL: UMA BASE DE TRATAMENTO

O consentimento é uma das dez bases de tratamento legal de dados, sendo estes “as informações relacionadas a pessoa natural identificada ou identificável”. As bases de tratamento devem garantir, conforme Renato Opice Blum e Viviane Maldonado², os princípios e direitos da lei, relaciona estes elementos à segurança, a qual deve ser garantida pelos agentes de tratamento. Lembrando aqui que, o tratamento de dados significa operá-los com base no art. 5º, inciso X:

X – tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração;³

O importante que o consentimento se relaciona à doutrina da autodeterminação informativa, que foi desenvolvida no direito alemão (*Recht auf informationelle Selbstbestimmung*) em decisão, de 1983, do Tribunal Constitucional Alemão, quando se discutia se o recenseamento da população poderia ser utilizado para outros fins. Aqui no Brasil também se discutiu a autodeterminação informativa através ADI 6387 em que o STF⁴ entendeu que as empresas telefônicas não deveriam ceder números de telefones da população para atender o Censo do IBGE por desvio de finalidade. Nos termos da referida decisão “o compartilhamento, com ente público, de dados pessoais custodiados por concessionária de serviço público há de se assegurar mecanismos de proteção e segurança desses dados”⁵.

Ainda, de acordo com o voto do Ministro Gilmar Mendes, a afirmação da existência de um direito fundamental à proteção de dados pessoais, impõe

² BLUM, Renato Opice; MALDONADO, Viviane Nóbrega. *LGPD – Comentada*. São Paulo: RT, 2021.

³ BRASIL. Lei n. 13.709/2018. *Lei Geral de Proteção de Dados (JGPD)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 10 nov. 2021.

⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.387*. Relatora Min. Rosa Weber. 07 mai. 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754357629>. Acesso em: 10 nov. 2021.

⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.387*. Relatora Min. Rosa Weber. 07 mai. 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754357629>. Acesso em: 10 nov. 2021.

ao legislador um dever de proteção do direito à autodeterminação informativa, o qual dever ser garantido por intermédio de normas de organização e procedimento, e normas de proteção, sendo que essas normas devem ser positivadas no ordenamento jurídico, com a finalidade de “garantir o controle efetivo e transparente do indivíduo relativamente à circulação dos seus dados, tendo como chave-interpretativa da juridicidade desse controle a noção de consentimento”⁶.

Portanto, o consentimento, está intrinsecamente relacionado à diversos pontos de uma doutrina integral de proteção de dados, que envolve diretamente uma mudança cultural.

2. CONSENTIMENTO E SEUS ELEMENTOS

O consentimento está definido no art. 5º, da LGPD e no art. 7º e 8º da LGPD. Iniciaremos com o art.5º, inciso XII, o qual define consentimento como sendo a “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada”. Examinemos estes elementos.

2.1 MANIFESTAÇÃO LIVRE

A liberdade é objetivo e fundamento da lei como se verifica no art. 1º e 2º da LGPD. Além disso, a liberdade de informação é direito humano fundamental conforme ditado pelo art. 19 da Declaração Universal de Direitos Humanos: “Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras”⁷.

Assim, no dizer de Selma Carloto, o “consentimento pelo titular deverá ser o mais **consciente** possível, podendo o mesmo escolher quais dados irá fornecer e quais dados não irá fornecer ao controlador, **não podendo ser**

⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.387*. Relatora Min. Rosa Weber. 07 mai. 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754357629>. Acesso em: 10 nov. 2021.

⁷ ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 10 nov. 2021.

coagido a consentir o tratamento dos seus dados pessoais ou pessoais sensíveis⁸.

2.2 MANIFESTAÇÃO INFORMADA

As informações têm que ser necessárias e suficientes para avaliar corretamente a situação. Ou seja, o titular de dados pessoais deve, pelo menos, ter conhecimento da identidade do responsável pelo tratamento, bem como das finalidades desse tratamento⁹. Nesse sentido, quando se fala em consentimento informado, é importante mencionar o artigo 9º, da LGPD, o qual traz as informações necessárias que deverão ser apresentadas aos titulares:

Art. 9º O titular tem direito ao acesso facilitado às informações sobre o tratamento de seus dados, que deverão ser disponibilizadas de forma clara, adequada e ostensiva acerca de, entre outras características previstas em regulamentação para o atendimento do princípio do livre acesso:

I - finalidade específica do tratamento;

II - forma e duração do tratamento, observados os segredos comercial e industrial;

III - identificação do controlador;

IV - informações de contato do controlador;

V - informações acerca do uso compartilhado de dados pelo controlador e a finalidade;

VI - responsabilidades dos agentes que realizarão o tratamento; e

VII - direitos do titular, com menção explícita aos direitos contidos no art. 18 desta Lei.¹⁰

Ademais, o consentimento será nulo quando o conteúdo for enganoso, abusivo ou faltar transparência – como se verifica nas entrelinhas do contrato de adesão. Aqui cumpre lembrar que alguns autores qualificam o contrato de trabalho como “de adesão”, como por exemplo Maurício Godinho Delgado¹¹,

⁸ CARLOTO, Selma. *Lei Geral da Proteção de Dados: enfoque nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021, p. 109.

⁹ CARLOTO, Selma. *Lei Geral da Proteção de Dados: enfoque nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

¹⁰ BRASIL. Lei n. 13.709/2018. *Lei Geral de Proteção de Dados (JGPD)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/13709.htm. Acesso em: 10 nov. 2021.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

que afirma que o empregado, no contrato de trabalho, tem o exercício da liberdade e da vontade limitado.

2.3 MANIFESTAÇÃO INEQUÍVOCA

A manifestação deve ocorrer de forma transparente, referindo-se a finalidades determinadas em atenção aos princípios da finalidade, necessidade e adequação, considerados os mais importantes da LGPD.

O consentimento pode ser por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação da vontade do titular e, em caso de dificuldade, cabe ao controlador o ônus da prova, sendo que o silêncio não poderá ser interpretado como consentimento inequívoco.

A base legal do consentimento está melhor definida em seus requisitos no art. 8º da LGPD:

Art. 8º O consentimento previsto no inciso I do art. 7º desta Lei deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular.

§ 1º Caso o consentimento seja fornecido por escrito, esse deverá constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais.

§ 2º Cabe ao controlador o ônus da prova de que o consentimento foi obtido em conformidade com o disposto nesta Lei.

§ 3º É vedado o tratamento de dados pessoais mediante vício de consentimento.

§ 4º O consentimento deverá referir-se a finalidades determinadas, e as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais serão nulas.

§ 5º O consentimento pode ser revogado a qualquer momento mediante manifestação expressa do titular, por procedimento gratuito e facilitado, ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado enquanto não houver requerimento de eliminação, nos termos do inciso VI do caput do art. 18 desta Lei.

§ 6º Em caso de alteração de informação referida nos incisos I, II, III ou V do art. 9º desta Lei, o controlador deverá informar ao titular, com destaque de forma específica do teor das alterações, podendo o

titular, nos casos em que o seu consentimento é exigido, revogá-lo caso discorde da alteração.¹²

3. CONSENTIMENTO E OS DIREITOS DO TITULAR

Também o art. 9º da LGPD prevê que o titular tem direito ao acesso facilitado às informações sobre o tratamento de seus dados e que:

§ 1º Na hipótese em que o consentimento é requerido, esse será considerado nulo caso as informações fornecidas ao titular tenham conteúdo enganoso ou abusivo ou não tenham sido apresentadas previamente com transparência, de forma clara e inequívoca.

§ 2º Na hipótese em que o consentimento é requerido, se houver mudanças da finalidade para o tratamento de dados pessoais não compatíveis com o consentimento original, o controlador deverá informar previamente o titular sobre as mudanças de finalidade, podendo o titular revogar o consentimento, caso discorde das alterações.¹³

Outra questão importante é o consentimento para o compartilhamento dos dados, o qual deve ser específico. Art. 7º [...]

§ 5º O controlador que obteve o consentimento referido no inciso I do *caput* deste artigo que necessitar comunicar ou compartilhar dados pessoais com outros controladores deverá obter consentimento específico do titular para esse fim, ressalvadas as hipóteses de dispensa do consentimento previstas nesta Lei¹⁴.

Ainda há a dispensa de consentimento quando os dados são públicos:

§ 4º É dispensada a exigência do consentimento previsto no *caput* deste artigo para os dados tornados manifestamente públicos pelo titular, resguardados os direitos do titular e os princípios previstos nesta Lei.

§ 6º A eventual dispensa da exigência do consentimento não desobriga os agentes de tratamento das demais obrigações

¹² BRASIL. Lei n. 13.709/2018. *Lei Geral de Proteção de Dados (JGPD)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 10 nov. 2021.

¹³ BRASIL. Lei n. 13.709/2018. *Lei Geral de Proteção de Dados (JGPD)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 10 nov. 2021.

¹⁴ BRASIL. Lei n. 13.709/2018. *Lei Geral de Proteção de Dados (JGPD)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 10 nov. 2021.

previstas nesta Lei, especialmente da observância dos princípios gerais e da garantia dos direitos do titular.

§ 3º O tratamento de dados pessoais cujo acesso é público deve considerar a finalidade, a boa-fé e o interesse público que justificaram sua disponibilização.¹⁵

4. CONSENTIMENTO E OS PRINCÍPIOS DA LGPD

O consentimento deve ser associado aos direitos do titular e aos princípios conforme tabela abaixo:

Ou seja, se o consentimento do empregado for pedido, teremos que responder todas as perguntas acima formuladas, para entender o contexto em que o consentimento foi ofertado e quais são os direitos que estão em jogo.

5. CONSENTIMENTO COMO BASE LEGAL DE TRATAMENTO DE DADOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O consentimento é uma base de tratamento complicada quando se trata de relação de emprego.

PRINCÍPIOS	PERGUNTAS SOBRE DADOS	DIREITOS DO TITULAR
I-Finalidade	Para que fim	Informação - Art 9º
II-Adequação	Em que contexto	Portabilidade - Art 18, V
III- Necessidade	Por que é preciso	Negativa - Art 18, VII
IV- Livre Acesso	Onde	Acesso - Art 9º
V- Qualidade dos Dados	Como	Correção - Art 7º, § 6º
VI - Transparência	Qual Modo	Confirmação - Art 8º, 37
VII - Segurança	Com que Medidas	Eliminação - Art 16
VIII- Prevenção	Em vista de que	Anonimização - Art 11, II, c
IX - Não Discriminação	Para que não	Revisão - Art 20
X - Responsabilização e Prestação	Quem responde	Revogação - Art 8º, § 5º

De fato, o Grupo de Trabalho 29 do GDPR teceu Orientações relativas ao consentimento - Regulamento (UE) 2016/679, nos seguintes termos:

Os empregados raramente estão em posição de dar, recusar ou revogar livremente o consentimento, dada a dependência que resulta da relação entre empregador e empregado. Tendo em

¹⁵ BRASIL. Lei n. 13.709/2018. *Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 10 nov. 2021.

conta o desequilíbrio de poderes, os empregados só podem dar o seu livre consentimento em circunstâncias excepcionais, quando as consequências não tiverem qualquer tipo de relação com a aceitação ou a rejeição de uma oferta. O interesse legítimo dos empregadores pode, por vezes, ser invocado como fundamento jurídico, mas apenas se o tratamento for estritamente necessário para uma finalidade legítima e estiver conforme com os princípios da proporcionalidade e da subsidiariedade. Um teste de proporcionalidade deve ser efetuado antes da implantação de qualquer ferramenta de monitorização, a fim de verificar se todos os dados são necessários, se esse tratamento excede os direitos de privacidade gerais que os empregados têm também no local de trabalho e quais as medidas que devem ser tomadas para garantir que as violações do direito à vida privada e do direito à confidencialidade das comunicações são limitadas ao mínimo¹⁶.

Para o GT29, exemplos de consentimentos explícitos são: 1) Confirmação do consentimento por meio de uma declaração por escrito; 2) Assinatura de uma declaração escrita; 3) Envio de declaração por meio do preenchimento de um formulário eletrônico; 4) Envio de declaração por e-mail; 5) Envio de um documento assinado digitalizado; 6) Utilização de uma assinatura eletrônica¹⁷.

O direito ao consentimento quanto à utilização dos dados é tão importante que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), já possui, desde o ano de 1997, Código de Boas Práticas sobre a Proteção de Dados Pessoais dos Trabalhadores (*Code of Practice on the Protection of Workers' Personal Data*):

[...] consentimento é de suma importância. Várias disposições falam de consentimento explícito e documentado, essencialmente com vista a que, quando se pede a um trabalhador o seu consentimento para o recolhimento ou comunicação de determinados dados, este disponha de informações suficientes para fundamentar a sua decisão. O consentimento explícito normalmente será dado por escrito. Se não assumir essa forma, terá de ser justificado. Em certas circunstâncias, o consentimento ou notificação por escrito pode não ser suficiente, ou apropriado, porque o trabalhador é analfabeto ou porque

¹⁶ EUROPA. *WP 259 rev. 01*. Grupo de Trabalho do Artigo 29. Diretrizes sobre consentimento nos termos do Regulamento 2016/679. 2018. Disponível em: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=623051. Acesso em: 14 ago. 2020.

¹⁷ EUROPA. *WP 259 rev. 01*. Grupo de Trabalho do Artigo 29. Diretrizes sobre consentimento nos termos do Regulamento 2016/679. 2018. Disponível em: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=623051. Acesso em: 14 ago. 2020.

não entende a linguagem usada. Nesses casos, pode ser necessário que o consentimento e as informações sejam expressos apenas oralmente¹⁸.

Portanto, já existe na OIT, desde 1997, um princípio de tratamento adequado dos dados armazenados e uma limitação de uso com base no consentimento, como consta na orientação do Código de Boas Práticas sobre a Proteção de Dados Pessoais dos Trabalhadores.

Em síntese, Danilo Doneda refere algo que vale muito para a relação de emprego com relação ao consentimento:

[...] vive-se em ambiente marcado por elevada assimetria informacional: uma parte, geralmente grandes empresas e Estados, detém mais poder, recursos e melhores informações do que o cidadão comum, por vezes consumidor nas relações desenvolvidas. Esse cenário enseja diversos questionamentos acerca, por exemplo, da validade do consentimento do titular dos dados nos contratos celebrados, principalmente quando eles são de adesão.¹⁹

O problema mais complica quando se tem que o consentimento não é um bom dado na relação de trabalho, mas a relação de trabalho utiliza muitos dados sensíveis, para os quais, em tese, o consentimento é uma boa base de tratamento.

Para o tratamento dos dados pessoais sensíveis é possível que se use ou não o consentimento como base legal na relação de trabalho.

Os riscos da utilização dos dados sensíveis são assim explicados por Ana Frazão:

Na verdade, na seara consumerista, assim como na seara trabalhista são inúmeros os riscos da utilização de tais dados para praticar toda sorte de discriminações e violações a consumidores, empregados e candidatos a emprego.²⁰

¹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Práticas de Proteção de Dados Pessoais do Trabalhador da OIT*. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221103293_EN/lang--en/index.htm. Acesso em: 14 ago. 2020.

¹⁹ DONEDA, Danilo. *Da privacidade à proteção de dados pessoais*: elementos da formação da Lei Geral de proteção de dados. 2. ed. São Paulo: RT, 2019.

²⁰ FRAZÃO, Ana. Nova LGPD: o tratamento dos dados pessoais sensíveis. *Jota*. 26 set. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/nova-lgpd-o-tratamento-dos-dados-pessoais-sensíveis-26092018>. Acesso em: 14 ago. 2020.

Os dados pessoais sensíveis previstos no art. 11, I, da LGPD, podem ser tratados na base do consentimento. Ou seja, na base de consentimento podem ser tratados dados sobre: 1) Saúde, vida sexual, dado genético ou biométrico; 2) Origem racial ou étnica; 3) Convicção religiosa; 4) Opinião política; 5) Filiação a sindicato; 6) Organização religiosa, filosófica ou política.

Também os dados pessoais sensíveis podem ser tratados sem o consentimento, o que seria melhor no caso das relações de trabalho. Neste caso, são outras as bases legais indicadas, conforme art.11, inciso II, em síntese: 1) Cumprimento de obrigação legal; 2) Políticas públicas; 3) Estudos por órgão de pesquisa; 4) Exercício regular de direitos em processo judicial e administrativo, inclusive contratos; 5) Proteção à vida ou incolumidade física de titular ou terceiros; 6) Tutela da saúde.

Em síntese, pela análise da LGPD o consentimento será válido a partir dos seguintes elementos: 1) entendimento/compreensão substancial; 2) ausência de coerção; 3) intencionalidade (ato deve ser voltado para a atividade para a qual a pessoa pede consentimento); 4) especificidade (autorizar uma linha de atuação).

No entanto, o consentimento não seria a melhor base de tratamento na relação de trabalho dada a disparidade, assimetria informacional e de poder, como visto acima e conforme explicam Danilo Doneda entre outros doutrinadores. Além disso, os controladores não podem desenvolver regularmente seus negócios com base no consentimento, numa visão pragmática, sob o medo de ter o consentimento retirado pelos empregados.

6. TEORIAS SOBRE O CONSENTIMENTO

Para Spiros Simitis, citado por Shoshana Zuboff o consentimento é mera ficção porque o processamento da informação é uma ameaça ao indivíduo em sua privacidade. Como se percebe, trocamos em fontes abertas, serviços gratuitos por vigilância permanente²¹.

Laura Schertel Mendes e Gabriel Campos Soares da Fonseca, no livro *Tratado de Proteção de Dados Pessoais* refere que consentimento é núcleo de

²¹ ZUBOFF, Shoshana. Big Other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação. In. *Tecnopolíticas da vigilância: perspectivas da margem*. Tradução Heloísa Cardoso Mourão. 1.ed. São Paulo. Boitempo, 2018, p. 223 -224.

legitimidade fundante das regulamentações de dados²². No entanto, há uma retirada crescente do foco do consentimento para tratamento de dados, por três motivos: 1) Limitações cognitivas do titular para avaliar custos e benefícios (qualidade e quantidade dos dados); 2) Ausência de liberdade no “*take it*” or “*leave it*”; 3) Velocidade de novas técnicas de tratamento de dados para obter novas informações impedem a mensuração do valor dos dados no momento em que são requeridos.

Deste modo, o consentimento adquire contornos meramente formais esquecendo-se o contexto e a natureza dos dados envolvidos. Helen Nissenbaum, por sua vez, refere que o consentimento tem que ser contextualizado no horizonte dos direitos, obrigações e expectativas legítimas do titular²³.

No caso do contrato de trabalho, vale lembrar que ele pode ser classificado como um contrato relacional, ou seja daqueles contratos de longa duração em que os ajustes das partes fazem parte da manutenção da relação, como já escrevemos anteriormente. No mesmo sentido fala Bioni²⁴, registrando que o consentimento faz parte de uma gama de ações possíveis no interior da relação de longa duração.

Se esta base de tratamento for usada, deve-se fazer o balanceamento entre direitos do titular e legítimo interesse do controlador, como bem aponta o art. 10 da LGPD.

Para responder aos riscos do tratamento pelo consentimento, mesmo nas relações de trabalho, teríamos, no mínimo três caminhos a serem seguidos: 1) Desenhos de sistemas informacionais (*privacy by design*) conforme terminologia de Ann Cavoukian²⁵; 2) Prestação de contas dos agentes de tratamento (accountability); 3) Controle substantivo e contextual do consentimento fazendo balanceamento entre garantias do titular e interesse legítimo do controlador.

²² MENDES, Laura Schertel; FONSECA, Gabriel Campos Soares da. Proteção de dados para além do consentimento: tendências de materialização. In: MENDES, Laura Schertel; SARLET, Ingo, DONEDA, Danilo; RODRIGUES JR, Otávio Luiz et. al. (coord). *Tratado de Proteção de Dados*. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

²³ NISSENBAUM, Helen. *Privacy in context: technology, policy, and the integrity of social life*. Stanford: Stanford University Press, 2010.

²⁴ BIONI, Bruno Ricardo. Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p.243

²⁵ Apud BLUM, Renato Opice e MALDONADO, Viviane Nóbrega. LGPD – Comentada. São Paulo, RT, 2021, p.181.

Para sair das dificuldades do consentimento ainda existe a opção do controlador de usar excepcionalmente esta base quando se tratar de relação de trabalho.

Selma Carloto entende que o consentimento deve ser usado quando a situação não é a das atividades corriqueiras do contrato de trabalho: o empregador quer fazer uma ação de marketing, ou quer postar uma foto de uma festa na empresa, etc. Mas não seria a base do dia a dia do trabalho contratado. Fala ela em granularização do consentimento²⁶.

Segundo Fabiano Menke e Guilherme Damásio Goulart²⁷, outras bases legais para tratamento de dados podem ser usadas, inclusive concomitantemente.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O consentimento deve ser visto como opção de empoderamento do usuário/cidadão/trabalhador para um melhor controle sobre os seus dados pessoais.

No entanto, acabou com o tempo sendo usado apenas como um requisito formal para aquisição de dados. Os titulares nem sempre estão fazendo decisões conscientes e informadas quando confrontado com uma solicitação de consentimento devido à sobrecarga de consentimento, sobrecarga de informações, e o fato de que, efetivamente, muitas vezes não há escolha, considerando-se o contexto da relação. A relação de trabalho não é diferente e por isso o consentimento não é a melhor opção de tratamento a ser feita pelo controlador.

Importante que consentimento que é dado, pode ser retirado, o que se torna difícil sua utilização num contrato relacional, como é o contrato de trabalho. Por isso que em situações que entre titular e controlador tem uma assimetria de poder esta não seria a melhor base de tratamento e sim as demais constantes no art.7º e 11º da LGPD.

²⁶ CARLOTO, Selma. Lei Geral de Proteção de Dados: enfoque nas relações de trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

²⁷ MENKE, Fabiano; GOULART, Guilherme Damásio. Segurança da informação e vazamento de dados. In: MENDES, Laura Schertel; SARLET, Ingo, DONEDA, Danilo; RODRIGUES JR, Otávio Luiz et. al. (coord). *Tratado de Proteção de Dados*. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Antonio Carlos. A proteção de dados no contrato de trabalho. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 6, p. 655-661, jun. 2018.

ARAÚJO, Adriane Reis de. A proteção da informação envolvendo empregados e suas dimensões no Direito do Trabalho. In MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: RT, 2020.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. LGPD e desafios recentes da negociação coletiva no Brasil. In . SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Desafios à autonomia negocial coletiva: Estudos em Homenagem ao Professor José Augusto Rodrigues Pinto*. Brasília: ESMPU, 2021, p. 149-175.

BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento*. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BLUM, Renato Opice; MALDONADO, Viviane Nóbrega. *LGPD – Comentada*. São Paulo: RT, 2021.

BRASIL. Lei n. 13.709/2018. *Lei Geral de Proteção de Dados (JGPD)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 10 nov. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.387*. Relatora Min. Rosa Weber. 07 mai. 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754357629>. Acesso em: 10 nov. 2021.

CARLOTO, Selma. *Lei Geral de Proteção de Dados: enfoque nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

COTS, Márcio; OLIVEIRA, Ricardo. *Lei geral de proteção de dados pessoais comentada*. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DONEDA, Danilo. *Da privacidade à proteção de dados pessoais: elementos da formação da Lei Geral de proteção de dados*. 2. ed. São Paulo: RT, 2019.

EUROPA. *WP 259 rev. 01*. Grupo de Trabalho do Artigo 29. Diretrizes sobre consentimento nos termos do Regulamento 2016/679. 2018. Disponível em: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=623051. Acesso em: 14 ago. 2020.

FRAZÃO, Ana. Nova LGPD: o tratamento dos dados pessoais sensíveis. *Jota*. 26 set. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/nova-lgpd-o-tratamento-dos-dados-pessoais-sensiveis-26092018>. Acesso em: 14 ago. 2020.

MENDES, Laura Schertel Ferreira. Habeas Data e Autodeterminação Informativa: os dois lados da mesma moeda. In: *Direitos Fundamentais & Justiça*. ano 12, n. 39, p. 185-216, jul./dez. 2018.

MENDES, Laura Schertel; FONSECA, Gabriel Campos Soares da. Proteção de dados para além do consentimento: tendências de materialização. In: MENDES, Laura Schertel; SARLET, Ingo, DONEDA, Danilo; RODRIGUES JR, Otávio Luiz et. al. (coord). *Tratado de Proteção de Dados*. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

LIMBERGER, Têmis. *Cibertransparência: informação pública em rede: a virtualidade e suas repercussões na realidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2016.

MENKE, Fabiano; GOULART, Guilherme Damásio. Segurança da informação e vazamento de dados. In: MENDES, Laura Schertel; SARLET, Ingo, DONEDA, Danilo; RODRIGUES JR, Otávio Luiz et. al. (coord). *Tratado de Proteção de Dados*. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

NISSENBAUM, Helen. *Priavacy in contexto: technology, policy, and the integrity of social livre*. Stanford:Stanford University Press, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Práticas de Proteção de Dados Pessoais do Trabalhador da OIT*. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221103293_EN/lang--en/index.htm. Acesso em: 14 ago. 2020.

PINHEIRO, Patricia Peck Garrido. Nova Lei Brasileira de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e o impacto nas instituições públicas e privadas. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v.108, n. 1000, p. 309-325, fev.2019.

REIS, Beatriz de Felipe. *O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação*. 2019. 175 p. Dissertação UNESC.

ROSSETO, Geralda Magela de Faria; QUINAN, Paulo Gustavo Magella de Faria. Verbete LGPD- Lei Geral de Proteção de Dados. In. BARZOTTO, Luciane Cardoso; FITA, Fernando; FREDIANI, Yone; NAHAS, Thereza (Coord.). *Direito do Trabalho, tecnologia, fraternidade e OIT*: compilação de verbetes. São Paulo: RT, 2020.

TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato (coord.). *Lei geral de proteção de dados pessoais: e suas repercussões no Direito Brasileiro*. 2. tir. São Paulo : Thomson Reuters BrasiI, 2019.

ZUBOFF, Shoshana. Big Other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação. In. *Tecnopolíticas da vigilância: perspectivas da margem*. Tradução Heloísa Cardoso Mourão. 1.ed. São Paulo. Boitempo, 2018.

PLATAFORMAS DIGITAIS, UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E REGULAÇÃO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO¹.

Ricardo Antunes (UNICAMP)

Vitor Figueiras (UFBA)

Introdução

Nesta segunda década do século XXI, têm sido crescentes as alusões e análises sobre grandes transformações na organização e natureza das relações de trabalho associadas à utilização de novas tecnologias, particularmente da informação e comunicação, que se acentuam ainda mais com as propostas e avanços da chamada *Indústria 4.0* (e o conseqüente aumento da automação e da inteligência artificial).

Não é a primeira vez que são reivindicadas grandes mudanças no mundo do trabalho em escala global. É recorrente a tese de que determinadas transformações levariam até mesmo à perda de *centralidade do trabalho* em nossa sociedade. Esse “adeus ao trabalho”, todavia, não se confirmou. (ANTUNES, 1995, 1999). E mais recentemente, uma retórica em alguma medida assemelhada vem propugnando a tese de que as supostas novas formas de trabalho estariam substituindo o assalariamento como modo predominante de organização do trabalho, engendrando uma espécie de novo adeus à classe trabalhadora (Filgueiras, Cavalcante, 2020).

Na conjuntura atual, parte desse movimento se expressa em um leque de palavras presentes nas “plataformas digitais” que, a despeito de não

¹ Este texto foi publicado em ANTUNES, R. (2020a) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*, São Paulo, Boitempo.

designarem exatamente os mesmos processos, se aproximam por se relacionar ao uso de ferramentas digitais e da internet para gerir a produção e o trabalho, como as chamadas *plataformas digitais* e os *aplicativos*. Uma miríade de atividades pode ser efetuada presencialmente (entregas, transporte, limpeza, etc.) ou eletronicamente (por meio do próprio computador, como serviços de engenharia, tradução, etc.). Seu crescimento e sua natureza, entretanto, merecem uma avaliação crítica, ao mesmo tempo cautelosa e rigorosa, de modo a evitar conclusões superficiais e precipitadas.

Desde logo é necessário contrapor-se ao léxico e à retórica empresarial acerca destes “novos negócios”, “novas formas de organização”, especialmente porque a narrativa do capital é um elemento central para, ao escamotear sua natureza, alcançar com maior eficiência seus objetivos. Mascaram e assim negar o que efetivamente significam, tem sido um ingrediente central para o “sucesso” das “plataformas” e “aplicativos”.

Assim, o objetivo deste artigo é analisar algumas características das mudanças que o mundo do trabalho vem experimentando, particularmente no que concerne à utilização das novas tecnologias e, em particular, em relação à natureza e à processualidade dessas mudanças no controle, organização e regulação do trabalho por “aplicativos” e “plataformas”.

Os principais argumentos desenvolvidos podem ser assim resumidos:

1) As supostas novas formas de organização do trabalho associadas ao uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) e às empresas que se apresentam como “plataformas” ou “aplicativos” são, de fato, estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem. A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a *aparência* de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência dos riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e sua sujeição;

2) a recusa da condição de empregador como estratégia de gestão e controle do trabalho é um fenômeno praticado há décadas; porém, a utilização das TIC por “plataformas” e “aplicativos” vem potencializando e aprofundando exponencialmente esse processo. Isso ocorre tanto quando o discurso empresarial propaga a narrativa de que os trabalhadores/as seriam seus “clientes” (e, portanto, desprovidos de relações de trabalho efetivas),

quando se utiliza destas novas ferramentas de processamento e transmissão de dados para subordinar, sujeitar e ampliar os níveis de exploração da força de trabalho;

3) Vivemos um momento de contradição quase “irônica” no capitalismo contemporâneo. Do ponto de vista “técnico”, a utilização das TIC na gestão do trabalho torna a *identificação e a efetivação* de direitos aos trabalhadores/as mais fácil do que em qualquer outro período da história. Contudo, o discurso de que estamos diante de novas formas de trabalho que não estão sujeitas à regulação protetiva (ou de que não é possível tal regulação) tem desempenhado papel fundamental para *legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar* a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições. A mesma tecnologia que torna a *regulação tecnicamente mais fácil* é apresentada pelas empresas como *fator que inviabiliza a proteção*. E esse contraditório e complexo movimento, típico da razão instrumental e de suas engrenagens de dominação, tem impactado fortemente as legislações, as instituições públicas, além de se constituir em um elemento a mais para dificultar e obliterar a criação de laços de solidariedade e de organização da classe trabalhadora.

Nossos argumentos estão alicerçados em uma série de dados e informações de bases primárias e secundárias, além da revisão crítica de parte da bibliografia disponível. Em relação às fontes primárias, esse artigo apresenta os resultados de pesquisa que resultou de 26 entrevistas com trabalhadore/as de quatro empresas de entrega, entre 20/05/2019 e 17/10/2019, na cidade de Salvador (BA). Desses, 16 eram motoboys e 10 bike-entregadores, abordados em efetivo labor em sete bairros da cidade. Além da aplicação de questionário semiestruturado, a pesquisa adotou a estratégia metodológica de captação de *prints* das telas dos celulares (quando autorizada pelos trabalhadores), de modo que as informações coletadas são incontroversas quanto às jornadas, pagamentos e outras características da relação entre trabalhadores e “aplicativos”.²

Tecnologias digitais e “novas” relações de trabalho?

² Dados extraídos do Projeto “Caminhos do Trabalho” (UFBA-MPT, coordenado de Vitor Filgueiras), sendo que as fontes secundárias foram consultadas nas bases da RAIS, CAGED e PNAD. Parte da pesquisa qualitativa é resultado também dos Projetos “Trabalho, Tecnologia e Impactos Sociais: o Advento da Indústria 4.0” (UNICAMP/MPT 15^a. Região, coordenado por Ricardo Antunes) e Bolsa-Produtividade/CNPq, “Trabalho Intermitente e ‘Indústria 4.0’: Complexificando a Nova Morfologia do Trabalho”, de Ricardo Antunes.

Na produção acadêmica, nas instituições, nos veículos de comunicação, nos meios empresariais, há uma profusão de termos para definir transformações nos negócios do capital e no mundo do trabalho, que estariam associadas ao uso das novas TIC. *Gig-economy, platform economy, sharing economy, crowdsourcing, on-demand economy, uberização, crowdwork, trabalho digital*, entre outros, para os quais há mais dissenso do que consenso.

De Stefano (2017), por exemplo, apresenta uma definição que pode englobar “platform economy”, “gig-economy” e “collaborative economy”. Para o autor, nestas atividades o trabalho seria contratado ou realizado através das TIC, podendo ser efetuado digitalmente (crowdwork) ou presencialmente (on-demand).

Nesse contexto, ganham destaque as empresas que se identificam como “aplicativos” ou “plataformas” digitais. É frequente a ideia de que o objetivo desses empreendimentos seria conectar a demanda de clientes por serviços específicos ofertados por trabalhadores/as provedores (THE HAMILTON PROJECT, 2015). Nessa mesma direção, outra definição mais ampla de *platform economy* como *intermediação* contempla tanto serviços quanto bens e ativos a serem vendidos (FARELL, GREIG, 2016)³.

A análise também pode ser feita numa perspectiva que relaciona transformações na estrutura empresarial e do trabalho. Neste caso, as plataformas digitais significariam uma mudança fundamental no processo de *outsourcing*, que permitiria que trabalhadores/as superassem as barreiras dos mercados de trabalho locais para potencialmente realizar tarefas de qualquer lugar do mundo para outro. (GRAHAM, HJORTH, LEHDONVIRTA, 2017).

Crowdwork, work on demand e digital labour também podem aparecer como sinônimos. É o caso de Chesalina (2017), que defende que a *platform economy* estaria acompanhada pela ascensão de novas formas de emprego, não mais caracterizadas pela transferência de atividades de uma empresa para agentes específicos, mas para um grande número de indivíduos ou organizações indefinidas.

Nosso objetivo aqui não é esgotar e nem delimitar precisamente cada um dos termos, mas tão somente identificar características comuns, presentes nestas expressões e fenômenos que têm impacto relevante na natureza das

³ Neste texto, priorizamos as “plataformas” e “aplicativos” em que os trabalhadores/as oferecem sua força de trabalho, deixando aquelas em que os são ofertados bens, que merecem uma análise específica.

relações de trabalho. Assim procedendo, parece-nos essa terminologia pretende identificar fenômenos que possuem as seguintes identidades típicas das TIC: 1) contatos on-line entre produtores e consumidores; trabalhadores e empresas; 2) uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; 3) uso abrangente de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; 4) relações estabelecidas por “demanda” (ou seja, que resultam de arranjos por cada produto, desprovidos de segurança jurídica capaz de garantir sua continuidade).

A posição de perfil mais acrítico, que parece predominar, é a de que essas transformações têm sido benéficas para quem trabalha, dentre outras razões, porque permitiriam que as restrições de oferta de serviços especializados por questões geográficas fossem reduzidas, facilitando também a busca por oportunidades de “renda” para trabalhadores/as, independentemente da sua localização espacial (KITUR, et al, 2013). Ou ainda, de que as “plataformas” e “aplicativos” tornariam a conexão e comunicação entre provedores de serviços e consumidores, mais fácil e dinâmica, constituindo mercados on-line que facilitariam os “negócios” para ambos (MANYIKA et al, 2016).

Um dos elementos centrais das análises e das disputas nesse cenário (muitas vezes reproduzido acriticamente) é o fato de que as organizações se apresentam como empresas de tecnologia, “intermediárias” entre “consumidores e produtores”, constituindo um mercado de “dois lados”, com externalidades cruzadas por redes (VALENDUC, 2019). Dada a inexistência de compromisso formal de continuidade da contratação de serviços, essas empresas apresentam o argumento de que trabalhadores/as realizam as atividades “apenas” quando querem e onde querem.

Afirma-se também que “plataformas” a “aplicativos” criam ambientes de trabalho mais “atrativos” para quem tem estilos diferentes de vida, sem a rigidez dos empregos tradicionais e assim facilitam a manutenção de mais de um emprego. Também é comum a alegação de que esses trabalhos são apenas um meio de conseguir uma renda extra ou um modo divertido de conseguir dinheiro no tempo livre (DI STEFANO, 2017).

A ideia de “expansão das oportunidades” para pequenos negócios, desenvolvida com a ampliação das TIC, é também bastante difundida pelo Banco Mundial (World Bank, 2019) e instituições congêneres e apresentada como uma variante de *neoempreendedorismo*. Isso acarretaria, então, uma

“democratização” dos meios de produção (basta ter um computador/celular, carro ou mesmo bicicleta) para a produção “autônoma” de renda, seja como criador, seja como parceiro de uma *startup*. E o léxico corporativo, com sua alta dose de mistificação, acrescenta: mais do que nunca, seu sucesso “só depende de você”. Tendência que se intensifica quando as empresas alegam disponibilizar “apps” ou as plataformas digitais para pessoas que querem ofertar e melhorar “seus negócios”, engendrando a ideia de que o/as trabalhadore/as são “clientes das empresas”. Por exemplo, a Uber afirma que o/as motoristas *não são empregados, nem prestam serviço* à empresa, mas sim aos consumidores, de modo que são o/as trabalhadores/as “independentes” que contratam os serviços do aplicativo e não o contrário. Nessa mesma direção, também é comum identificar nos estudos sobre esta temática, a responsabilização do/as trabalhadore/as pelo sucesso ou fracasso em aproveitar as “oportunidades” fornecidas pelas plataformas (MANYIKA et al, 2016).

É preciso reconhecer, entretanto, que há posições críticas sobre essas transformações vinculadas às TIC. Alguns autores indicam que defender e mesmo justificar a instabilidade e mesmo intermitência em nome da flexibilidade não é uma estratégia recente para invisibilizar a figura do empregador e assim dificultar a regulação protetiva do trabalho (IRLE, 2017). Outros argumentam que o trabalho em plataforma deve ser entendido no contexto mais geral de precarização do trabalho (HUWS, 2014 e 2003; DE STEFANO, 2017; ANTUNES, 2018).

“Apps” e “plataformas digitais” impõem o/as trabalhadore/as, quase sempre, o rótulo de autônomo/as, sendo o trabalhador/a remunerado por tarefa ou lapsos temporais mínimos (como horas), sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, o que acarreta implicações importantes na dinâmica da gestão e controle da força de trabalho (dada a ausência de compromisso explícito de continuidade).

Enfeixa-se o ciclo da lógica da exploração nas grandes plataformas digitais, visto que as corporações alegam que: 1) são empresas de tecnologias digitais; 2) fazem a intermediação de atividades nas quais trabalhadores/as oferecem “serviços” de forma “autônoma”; 3) convertem a força de trabalho em “clientes”; 4) eliminam a subordinação, alegando liberdade para trabalhar quando, onde e como quisessem.

Mesmo entre autores críticos, muitas vezes não se percebe ou não se explicita o caráter assalariado dessas relações ou se supõe que é impossível sua regulação (STANDING, 2016, 2014). Em linhas gerais, prevalece a ideia de que houve ou haverá grandes mudanças na natureza da organização do trabalho e que esse fenômeno está produzindo alterações estruturais nos mercados de trabalho.

Em nosso entendimento, entretanto, a chamada “*uberização do trabalho*” somente pode ser compreendida e utilizada como expressão de *modos de ser* do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais *individualizadas* (sempre que isso for possível) e *invisibilizadas*, de modo a assumir a *aparência* de “prestação de serviços”. Mas, os traços constitutivos de sua concretude, como veremos a seguir, são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando tanto obtenção de lucro, exploração do mais valor e também espoliação do trabalho, ao transferir os custos para seus/suas trabalhadores/as que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, que são imprescindíveis para a realização de seu labor.

Diferentemente da planta produtiva taylorista e fordista que foi dominante no século XX, na “era do automóvel”, as empresas liofilizadas e flexíveis desta nova fase digital-informacional-financeiro, vêm impondo sua tríade destrutiva em relação ao trabalho, no qual a flexibilidade, a informalidade, a intermitência e a (des)regulação se convertem em partes constitutivas do léxico, do ideário e da pragmática da empresa corporativa global. Falamos em (des)regulamentação, pois vem ocorrendo tanto a derrelição e corrosão da legislação protetora do trabalho, quanto imposta uma nova legislação que em verdade permite as formas mais arcaicas de exploração, como ocorreu com a legalização do trabalho intermitente na contrarreforma trabalhista realizada pelo governo Temer em 2017. (ANTUNES, 2018)

Enquanto o conjunto amplo, compósito e heterogêneo da força global de trabalho nas plataformas digitais e nos aplicativos se torna responsável por suas despesas de seguridade, gastos de manutenção de seus veículos e demais instrumentos de produção (que os capitais, em um vilipêndio ideológico desmesurado definem como sendo “proprietários dos meios de produção”), a plataforma digital se apropria da mais-valia gerada pelos trabalhos, burlando sistematicamente as formas de regulamentação do trabalho existentes.

Não é por outro motivo que, a partir da expansão das TIC, ampliaram-se os processos de precarização da força de trabalho em amplitude global, que propiciou inclusive a universalização do termo *uberização do trabalho*. Floresce, então, nas plataformas digitais e nos aplicativos, um mosaico de modalidades de trabalho, como se pode presenciar na Amazon (e Amazon Mechanical Turk) e nos aplicativos de transportes privados e delivery da Uber (e UberEats), Cabify, 99, iFood, Rappi, Glovo, etc, criando um *novo proletariado de serviços* que padece das vicissitudes da “escravidão digital”. (ANTUNES, 2018)

Liberdade e flexibilidade, ou mais subordinação e controle?

Como outros autores já indicaram, a tecnologia digital não é condição necessária para a adoção de modalidades contratuais de trabalho flexibilizadas e precarizadas (DE STEFANO, 2017). Do mesmo modo, a estratégia de contratar trabalhadores/as, negando sua condição de assalariamento, vem se intensificado há algumas décadas (FILGUEIRAS, 2016). Muito antes da existência das “plataformas” e dos “aplicativos”, já se falava na expansão de “novas” formas de trabalho. Dentre outros exemplos, temos as cooperativas, o “aluguel de cadeira”, o “trabalho integrado”, os “sócios”, free-lancers, o “trabalho avulso” etc. Nesses casos, negar a condição de assalariamento é uma estratégia chave na gestão do trabalho, pois, ao precarizar (negando direitos e garantias) e transferir os riscos o/as trabalhadore/as, acaba por trazer novas dificuldades para a organização e resistência às determinações do capital, acentuando, inclusive, sua subsunção (FILGUEIRAS, 2013).

Conjugando o rótulo do trabalho autônomo (ou a negação da própria relação de trabalho) com o contrato por tarefa⁴, o/as trabalhadore/as, além de não terem salário, renda ou jornada garantida em seus contratos, não gozam de qualquer direito, mesmo quando conseguem um “serviço”. Assim, a grande novidade na organização do trabalho introduzida pelas novas TIC é, além de potencializar exponencialmente as formas de obtenção de lucros e até mesmo de extração do mais valor, é o de permitir que as empresas utilizem essas ferramentas como instrumental sofisticado de controle da força de trabalho, de que são exemplos o registro em tempo real da realização de cada tarefa, velocidade, local e movimentos realizados; a mensuração das avaliações; tudo sob o *aparente* comando dos “algoritmos”.

⁴ De modo que constituem, de fato, modalidades de contrato de zero hora (só que sem admissão do vínculo de emprego), como os tradicionais “chapas” nos portos secos.

E este novo fetiche do mundo tecnológico do capital permite, ao mesmo tempo, que se expanda o ideário fetichizado de que tudo está sob impulsão de uma “neutra tecnologia”, “autônoma”, quando é a engenharia informacional do capital que tem de fato o comando do algoritmo e, portanto, dos ritmos, tempos, produtividade e eficiência no universo microcômico do trabalho individual, tendência que não para de se acentuar com a proposta da chamada Indústria 4.0., como se esta fosse um imperativo inexorável da tecnologia.

A ideia de liberdade e flexibilidade (“trabalhar quando e onde quiser”) propagada pelas empresas constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre o/as trabalhadores/as, pois essa “liberdade” significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos que se convertem em responsabilidade dos mesmos. Ademais, em contradição com o discurso da “liberdade”, as “plataformas” e “aplicativos” empregam ao menos 11 medidas *explícitas* para controlar o/as trabalhadores/as, conforme apuramos nos “termos de uso”, autos de infração, processos judiciais, entrevistas realizadas e mensagens e celulares analisados. As plataformas e os aplicativos têm um claro receituário, que executam cotidianamente:

Primeiro: determinam quem pode trabalhar. Se elas são mais ou menos exigentes na admissão, isso não muda o fato de que as decisões são tomadas segundo suas conveniências e interesses (estratégias). O/as trabalhadore/as estão sempre sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma para poder trabalhar.

Segundo: delimitam o que será feito, seja uma entrega, um deslocamento, uma tradução, uma limpeza, uma entrega, etc. O/as trabalhadore/as não podem prestar serviços não contemplados pelas “plataformas” e “aplicativos”.

Terceiro: definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes. Ou seja, as empresas contratam (ou não) os serviços segundo suas conveniências. As avaliações dos clientes são apenas um dos instrumentos para uma decisão de alocação que é a empresa que realiza.

Quarto: delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja o trajeto, condições dos veículos, controlando até mesmo o comportamento do/as trabalhadores/as frente aos clientes.

Quinto: determinam o prazo para a execução do serviço, tanto para as entregas, quanto os prazos máximos para realização das traduções, projetos e demais atividades realizadas.

Sexto: estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. Essa é uma variável chave, porque os pagamentos são manipulados para dirigir o comportamento do/as trabalhadore/as. Aqui entram os algoritmos, que, conforme dissemos anteriormente, nada mais são do que programas comandados pelas corporações globais, para processar grande volume de informações (tempo, lugar, qualidade) que permitem direcionar a força de trabalho segundo a demanda em todos os seus momentos.

Há uma espécie de “leilão invertido” que coloca o/as trabalhadores/as em concorrência permanente, na busca por um novo labor a ser executado. Criam-se “mercados de trabalho” no interior de cada empresa, visando ao enfraquecimento do poder de barganha da força de trabalho. Assim, um amplo contingente (recrutado em diversas profissões, em sua maioria desempregada) fica à disposição da plataforma, para competir entre si, permitindo que haja sempre a possibilidade real de rebaixamento salarial.

Essa baixa remuneração converte-se em importante mecanismo para a imposição de longas jornadas, uma vez que para sobreviverem, são obrigados a arcar com o conjunto dos custos de manutenção, comprando ou alugando carros e motos e assim contraindo dívidas que dependem dos salários percebidos para serem quitadas. De fato, quanto menor a tarifa paga, mais horas de trabalho serão necessárias para garantir a sobrevivência do indivíduo.

Não bastasse a instabilidade das tarifas, as empresas usam “promoções” para tornar os rendimentos ainda mais incertos. Nos casos do/as entregadores/as pesquisados, constatamos que é frequente que mais de 50% dos pagamentos sejam provenientes das metas cumpridas ao longo das jornadas de trabalho e das gorjetas percebidas. As empresas muitas vezes chegam a determinar até o valor das gorjetas que os trabalhadores podem receber.

Sétimo: determinam como o/as trabalhadore/as devem se comunicar com suas gerências. Por exemplo, é vedado a/os entregadore/as acessar o site “RECLAME AQUI”, redes sociais, ou quaisquer outros meios que não aqueles estipulados pelas empresas.

Oitavo: pressionam o/as trabalhadores/as para serem assíduos e não negarem serviços demandados. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o/a trabalhador/a poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a “taxa de referência da cidade”. Em nossas entrevistas, realizadas em Salvador, detectamos mensagens de empresa que questiona o entregador que só realizava pedidos acima de determinada quantia.

Nono: pressionam o/as trabalhadore/as a ficar mais tempo à disposição, através do uso de incentivos. Como relatado por todos os entrevistados, são comuns as “promoções”, que atuam como metas com horários a serem cumpridos pelos entregadore/as, para incitar que trabalhem por mais tempo.

Décimo: usam o “bloqueio” para ameaçar o/as trabalhadore/as, o que implica deixá-lo/as sem poder exercer suas atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas⁵.

Décimo primeiro: utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer tempo e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho. Isso transparece de modo patente nas entrevistas e nos “termos de uso” de diversas empresas. Vário/as entregadore/as entrevistados relataram seus desligamentos arbitrários e mesmo quando recorreram ao suporte da empresa, nenhuma justificativa objetiva lhes foi oferecida.

Todas essas medidas de controle mantêm o/as trabalhadore/as em completa instabilidade, convertendo-se o regramento acima descrito em poderoso instrumental de gestão e controle da força de trabalho. Ao assim procederem, as empresas utilizam-se desta condição de vulnerabilidade, que é enormemente potencializada pelas TIC que permitem uma infinidade de dados que podem ser usados contra a classe trabalhadora.

O controle e a subordinação são ainda mais exacerbados pela transferência dos riscos a/os assalariados/as, que inclui a assunção de custos, como a aquisição de carros, celulares, computadores, bem como a sua manutenção. As empresas conseguem, então, transformar instrumentos de trabalho em capital constante, sem nenhum risco e sem necessidade de terem sua propriedade formal.

Desse modo, para as empresas há ampla flexibilidade (DAL ROSSO, 2017), mas para o/as trabalhadore/as a flexibilidade (escolher horários, periodicidade, locais e forma de trabalho) é apenas *aparente*, porque na prática são obrigados a trabalhar mais para garantir sua sobrevivência e manutenção de seus instrumentos de trabalho, exatamente como a empresa “indica”⁶.

A despeito de não gozar da flexibilidade aludida pelas empresas, trabalhadore/as (e instituições) são fortemente influenciados por esse

⁵ Conforme as entrevistas, estes atrasos são decorrentes de falha do restaurante e não dos entregadores. Em muitos casos, sequer uma resposta objetiva é oferecida para as razões do bloqueio.

⁶ Nesse sentido, chega a ser risível esperar que as empresas controlem o ponto diretamente. Se o fizessem, estariam obrigados a garantir alguma renda ou salário, exatamente o inverso da sua estratégia de controle e de exploração do trabalho.

discurso, interiorizando-o em suas práticas e em suas subjetividades. E, mais uma vez, a “neutra” tecnologia digital emerge para aperfeiçoar o controle e mesmo sujeição, ao oferecer uma radiografia completa de como atuam o/ as trabalhadore/as, com uma precisão inimaginável para o próprio Taylor. Assim, as TIC, com seus instrumentos de controle e exploração, ao exasperar a retórica das “novas” formas de trabalho, procuram legitimar e cristalizar a estratégia de gestão do capital. Forma-se, então, uma situação aparentemente contraditória: poucas vezes o trabalho foi tão estritamente controlado (agora pela via informacional-digital), enquanto o discurso apologético não para de propagandear as benesses do “trabalho autônomo”, “livre”, do “empreendedorismo” etc. Não é difícil constatar que, na contrapartida destas formulações apologéticas, estamos presenciando o advento de um *novo proletariado de serviços* que não para de se expandir na *era digital*. (ANTUNES, 2018; ANTUNES E BRAGA, 2009)

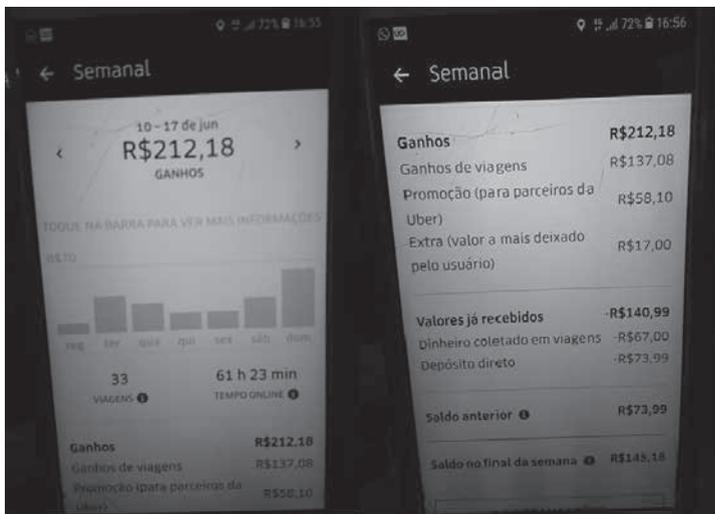
Uma fenomenologia da exploração

Os rigorosos monitoramento e controle das empresas são normalmente acompanhados pelo labor intensivo e salários rebaixados. Nas atividades de entrega com bicicletas, por exemplo, pesquisa da Aliança Bike (2019) sobre os ciclistas, realizada em junho de 2019, com 270 entregadores, indica que 57% trabalham todos os dias (de segunda a domingo) e 55% trabalham 10 ou mais horas por dia (apenas 25% trabalham menos do que 8 horas diárias). São resultados muito parecidos com os obtidos por nossa pesquisa em Salvador, em que a jornada média foi de 10h23min por dia, seis dias na semana. Em ambos os casos, os limites legais de jornada e descanso são amplamente ignorados. Essas situações são também similares às detectadas para os entregadores no Reino Unido (Filgueiras, Cavalcante, 2020).

Em vários setores, é comum que os trabalhadores passem muito tempo on-line esperando por serviços. Por isso, como apurou pesquisa da OIT:

Ninety percent of workers in the survey reported that they would like to be doing more work than they are currently doing, citing insufficient work and low pay as the reasons they were not. Despite the desire for more hours, many were already working a lot: 40% of respondents reported that they regularly worked seven days a week and 50% indicated that they had worked for more than 10 hours during at least one day in the past month. Low pay coupled with the need to work resulted in workers spending long hours online. (Berg, De Stefano, 2017)

Não por acaso, por exemplo, os indivíduos em “zero hour contracts” (em que se enquadram o/as trabalhadore/as “digitais”), também no Reino Unido, laboram ora muito mais, ora muito menos do que a média, criando uma espécie de polarização das jornadas (Filgueiras et al, 2017). Algo muito semelhante é verificado no Brasil após a reforma trabalhista de 2017 (Krein, Veras, Filgueiras, 2019). Além disso, ao contrário do propalado pelas empresas, a maioria do/as trabalhadore/as não têm vínculos apenas pontuais com essas empresas para uma renda extra (Berg, De Stefano, 2017; Aliança Bike, 2019). Similarmente, em nossa pesquisa, 70% dos entregadores só possuíam essa ocupação. Assim, configura-se uma tendência à subsunção permanente do trabalho à dinâmica do capital (e não apenas durante a jornada), já que trabalhadores/as passam a moldar sua vida toda à demanda (ou possibilidades de encontrá-la) por seus serviços, podendo ficar ininterruptamente à disposição.



Tela de celular de trabalhador de empresa de entrega

Como já indicamos, as baixas remunerações são condição essencial para a submissão dos trabalhadores a longas jornadas. Há várias evidências de que isso procede de maneira dramática, como ilustra o *print* acima, em que o entregador trabalhou sete dias seguidos, ficou on-line por mais de 61 horas, e recebeu apenas 212 reais. Em São Paulo, trabalhando 09h24min por dia, os entregadores ganham R\$ 936,00 por mês (Aliança Bike, 2019); se fosse uma jornada legal de 44 horas, eles receberiam R\$762,66 por mês. Em Salvador,

um/a entregador/a recebe, em média R\$ 1.100,00 por mês; mas, quando se restringem a uma jornada de 44 horas, conseguem apenas R\$780,64 mensais. Em ambos os casos, a renda média da jornada regular é muito inferior ao salário mínimo.

A grande São Paulo, a pesquisa realizada por Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), com 100 motoristas de transporte particular por aplicativo, oferece um quadro particular. Segundo os autores, o/as motoristas entrevistado/as, por um lado, se sentem como “empreendedor/as” e valorizam a “flexibilidade” da jornada de trabalho, mas, contraditoriamente, seguem em busca de um trabalho formal, reclamam da carga horária de trabalho excessiva, da baixa remuneração percebida e entendem a falta de vínculo como um fator negativo na relação às empresas similares de transporte particular por aplicativo.

Na pesquisa verificou-se a predominância do trabalho masculino (88%), com a faixa etária entre 26 e 45 anos (69%); escolaridade oscilando entre o ensino médio completo e superior completo (90%); pouco tempo de trabalho com o aplicativo (89% até dois anos); jornada diária de trabalho entre 6 e mais de 8 horas (77%); dirigindo de 5 a 7 dias por semana (73%); remuneração bruta⁷ inferior a R\$ 2.000,00 (90%) por semana, tendo no aplicativo de transporte sua fonte única de remuneração (57%).(MORAES, OLIVEIRA, ACCORSI, 2019, p. 667)⁸

Dentre os aspectos positivos, o/as trabalhadore/as citam as “vantagens como a oportunidade de conhecer outras pessoas e certa liberdade para determinar o próprio horário de trabalho”, mas não deixam de apontar as desvantagens, como a “necessidade de trabalhar muitas horas na semana; a ausência de “total liberdade para definir a jornada de trabalho”; a falta do vínculo empregatício; “os rendimentos auferidos na atividade são inferiores ao de um emprego tradicional”, além de afirmar que “gostariam de ter carteira assinada” e “direitos trabalhistas”. (idem, p. 674).

No Brasil, o rendimento médio do setor de transporte de passageiro/as (em que predomina o trabalho “autônomo”) na média móvel de setembro de 2019 (PNAD) foi de R\$ 1.876,00 e tem caído justamente após a expansão do

⁷ É importante destacar que todas as despesas são sempre pagas pelos trabalhadore/as, o que reduz significativamente este montante.

⁸ Em Nova York, 85% do/as motoristas de transporte de passageiro/as ganhavam abaixo do mínimo por hora, em 2017, sendo que 60% trabalhavam em tempo integral (17% mais de 50 horas por semana) (Parrot, Reich, 2018).

UBER (chegou a ultrapassar R\$ 2.050,00 em 2014). Motoristas com carteira, em 2018, tiveram média salarial de R\$ 2.137,00 (sem contar demais direitos)⁹

Nos arranjos sem reconhecimento do vínculo de emprego, as longas jornadas, que remetem aos primórdios da Revolução Industrial (Basso, 2018), bem como a negação completa de direitos do trabalho acentuam os riscos à própria vida do/as trabalhadore/as, pois as plataformas e aplicativos não se consideram responsáveis pela saúde e segurança do trabalho. Em julho de 2019, em São Paulo, o trabalhador (motoboy) Thiago de Jesus Dias, no exercício de seu trabalho para a Rappi, sofreu um AVC e, sem receber atendimento imediato da empresa, morreu alguns dias depois. O descaso, brutal e desumano, repercutiu fortemente na grande imprensa (Antunes, 2019, p. 548).

Sabemos que esse trágico acidente letal não é um caso isolado. Segundo Relatório da Companhia de Engenharia de Tráfego da cidade de São Paulo, em 2018, os acidentes fatais com motociclistas aumentaram 18% (360 no total)¹⁰, ultrapassando, pela primeira vez, aqueles envolvendo pedestres. Além dos acidentes de trânsito, os trabalhadores/as estão também expostos à violência que resulta em morte durante o labor. Segundo matéria publicada por Mike Issac (The New York Times, 23 de agosto de 2019)¹¹, 16 motoristas do Uber foram assassinados no Brasil até meados de 2019. Na grande São Paulo, apenas em setembro, ocorreram cinco assassinatos de motoristas¹².

Vale destacar que quando adoecem, descansam, tiram férias, têm seus instrumentos de trabalho fora do funcionamento, em todas estas situações, os rendimentos são zerados para o/as trabalhadores/as. É por isso que, para sobreviver, atenuar suas vicissitudes e manter seu vínculo de trabalho, são obrigados a trabalhar por longas horas, suprimir descansos, intensificar suas jornadas e ainda agir em estrito acordo com o que é determinado pela empresa.

Em suma, se as novas TIC trazem grandes mudanças para o mundo do trabalho, os seus elementos centrais estão canalizados tanto para elevar a capacidade de controlar e comandar um enorme exército de força sobran-

⁹ Mesmo quando o modelo de contratação sem garantia de jornada é usado em empregos formais, se verifica uma precarização acentuada. Os dados da RAIS para o/as trabalhadore/as intermitentes em todos os setores, em dezembro 2018, sugerem que ao menos 40% não tiveram remuneração e outros 25% receberam um salário mínimo ou menos.

¹⁰ Não por acaso, cresceu “9% para 14% na participação de entregadores e motofretistas entre as mortes de motociclistas no trânsito em 2018.” (CET, 2019)

¹¹ <https://www.nytimes.com/2019/08/23/business/how-uber-got-lost.html>

¹² <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/09/30/motorista-de-aplicativo-e-espancado-no-abc-setembro-registra-5-mortes-na-grande-sp.ghtml>

trabalho, do que resulta um aumento exponencial, tanto na exploração, quanto na espoliação do trabalho, levando ao limite os interesses ditames do capital e de suas corporações. Desse modo, as TIC se configuram como um elemento vital, dentre os distintos mecanismos de acumulação criados pelo capitalismo de nosso tempo. Ao contrário da equivocada “previsão” do fim do trabalho, da classe trabalhadora e da vigência da teoria do valor, o que de fato temos é uma ampliação do trabalho ainda mais precarizado, que se estende e abarca (ainda que de modo diferenciado) desde o/as trabalhadore/as da indústria de *software* aos de *call center* (o *infoproletariado* ou *cibertariado*), atingindo crescentemente os trabalhos nos bancos, comércio, *fast food*, turismo, além da própria indústria e agroindústria etc. (ANTUNES, BRAGA, 2009; HUWS, 2003, 2014)

É por isso que, nos dias atuais, é difícil encontrar qualquer modalidade de trabalho que não tenha alguma forma de interação e dependência de celulares, computadores, smartphones e assemelhados, sendo que a gestão praticada nos moldes das “plataformas” tornou-se potencialmente expansível para um imenso conjunto de ramos e setores. São estabelecidas relações sem qualquer limite de jornada, renda, saúde, segurança. Nesse sentido, é necessário acentuar que esse vilipêndio em relação ao trabalho não é uma “possível remissão ao futuro”. No presente, a expansão do trabalho digital vem demolindo a separação entre o tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele (ANTUNES, 2018; 2019).

Nesse cenário, algumas contradições emergem. Primeiro, com a individualização dos serviços e da remuneração, a exploração se torna mais explícita – sabe-se quanto cada trabalhador/a produz e o qual o percentual desse valor que é apropriado pela empresa, que está rigorosamente quantificado nas plataformas digitais, ao mesmo tempo em que se nega, de modo mais do que dissimulado, a natureza assalariada das relações de trabalho.

Ademais, o controle do capital se reforça e se reproduz com a ideia de que o/as trabalhadores/as estão se “autogerindo”. Mas, contrariamente, as plataformas digitais controlam todo o processo, determinam os formatos exatos dos contratos de trabalho, pagam, mobilizam, ameaçam e dispensam. O/as trabalhadore/as são *induzidos* a adotar estes comportamentos e estas atitudes, não lhes cabendo outra alternativa, se querem permanecer exercendo o seu labor. O fato de serem submetidos a estas condições, então, não significa que a iniciativa, o controle e a autonomia das atividades estejam em suas mãos.

Contudo, tratando-se de um sutil mecanismo de sujeição, ao menos nas primeiras fases do trabalho, não é de surpreender que o “consentimento” seja maior em relação aos ditames empresariais. Não por acaso, esses/as trabalhadores/as externam com frequência a defesa da “liberdade” existente, dada a ausência do “patrão”, ou também vejam como positiva a “flexibilidade” (Filgueiras, Cavalcante, 2020). Tudo isso, entretanto, tende a se desvanecer, quando se vivencia um cotidiano pautado por vilipêndio, exploração e precarização, como procuramos demonstrar ao longo do artigo.

Por fim, justamente quando é mais fácil proteger o trabalho do ponto de vista *tecnológico*, mais difícil se torna *politicamente* implementar essa regulação, por conta da assimetria de forças em que a retórica joga papel muito importante, como veremos.

É impossível criar mecanismos de proteção ao trabalho?

No capitalismo, dar efetividade aos direitos previstos para a classe trabalhadora é um desafio central que constitui a própria história do movimento operário. Desde os primórdios das normas de proteção ao trabalho, a luta do capital para impossibilitar os direitos da classe operária é marcante, como seminalmente indicou Marx em *O Capital* (MARX, 2013). Com o advento das novas TIC e seu uso pelas empresas na gestão e controle do trabalho, podemos provocativamente dizer que nunca foi tão fácil, *do ponto de vista técnico*, efetivar o direito do trabalho. As novas tecnologias (particularmente a internet e os dispositivos móveis) *tornam muito mais rápido, preciso e incontroverso identificar os trabalhos realizados, seus tempos e movimentos, suas durações, pagamentos e demais ocorrências, assim como impor às empresas o cumprimento de normas.*

A identificação de todos os aspectos da relação de emprego, antes dependente de testemunhas, papéis e inspeções *in loco*, agora se encontra minuciosa e detalhadamente disponível na rede e nas bases de dados das empresas, para cada trabalhador/a, individual ou coletivamente: jornadas de trabalho, descansos, pagamentos, tarefas, etc. Para acessar essas informações, bastaria requisitá-las. Isso já foi feito, por exemplo, em Nova York, apurando-se que a grande maioria dos motoristas de passageiros recebia menos do que o salário mínimo da cidade¹³.

¹³ <https://www.bbc.com/news/technology-50418357>

Também a efetivação das normas se tornou tecnicamente muito mais fácil. Até hoje têm sido usados procedimentos presenciais como audiências, assinatura de compromissos, eventual uso da polícia, procura por bens etc. Sob o mundo digital e suas plataformas, *bastaria tão somente interpelar diretamente a empresa, sob ameaça, bloqueio ou intervenção direta em seu aplicativo ou conta*. Desse modo, há uma facilidade *técnica* inédita para impor limites às horas trabalhadas, seu ritmo e intensidade, garantir descansos, férias, pagamentos mínimos, pagamentos de horas extras, ou qualquer outro aspecto da relação de emprego.

Contraditoriamente, entretanto, talvez nunca tenha sido tão difícil impor normas de proteção ao trabalho para limitar a compulsão do capital. Vivemos uma conjuntura de grande ofensiva do capital sobre o trabalho, uma verdadeira *contrarrevolução preventiva de amplitude global*, sustentada por uma forte ideologia neoliberal em uma fase de *crise estrutural do capital* (ANTUNES, 2018). E são estes condicionantes que permitem às empresas de aplicativos *impor* uma suposta inviabilidade de regulação protetiva.

A ideia de que o direito do trabalho gera desemprego impregnou o discurso em geral, contaminando fortemente o debate sobre a regulação de “aplicativos” e “plataformas”, particularmente pela condição aparentemente flexível que os trabalhadores/as dessas empresas se encontram. Além disso, o discurso sobre a própria natureza do trabalho nas “plataformas” e “aplicativos” tem papel importante no enfraquecimento do direito do trabalho. Ele é parte de uma espécie de *novo adeus à classe trabalhadora*, uma narrativa que advoga a emergência de mudanças radicais nos mercados de trabalho em amplitude global, na o qual o assalariamento estaria sendo substituído por “novas” formas de trabalho (Filgueiras, Cavalcante, 2020).

Há pelo menos três diferentes perspectivas que se enquadram nesse novo adeus à classe trabalhadora, englobando distintos matizes teóricos e ideológicos. A primeira, mais “radical”, pressupõe que o trabalho autônomo está substituindo o trabalho assalariado. A segunda afirma que “novas” formas de trabalho estão se expandindo e por isso não se enquadrariam como assalariadas ou autônomas, constituindo o que tem se chamado de “zona cinzenta”. Essas duas perspectivas são normalmente combinadas para enfatizar as mudanças nos mercados de trabalho. Elas aparecem, por exemplo, numa publicação da Organização Internacional do Trabalho, sugestivamente chamada de “The Changing Nature of Jobs” (ILO, 2015, p.13).

Essas formulações costumam dar destaque ao papel das novas tecnologias na promoção dessas mudanças: “New technology and changes in the way enterprises organize production are key factors behind the shift in employment relationships and the spread of new forms of work” (ILO, 2015, p.14)

A terceira perspectiva é apresentada por Standing (2011, 2016), sintetizada pelo que ele entende como “precariado”, uma *nova classe social* que estaria crescendo ao redor do mundo, que se diferencia dos assalariados. O tipo de trabalho que mais cresce é o “*crowdwork*”, realizado pelos “*taskers*”, que integram o precariado e estão em atividades desprovidas de direito, estabilidade e garantia de renda. Os *taskers* trabalhariam por meio dos *labour brokers* (como o Uber), consideradas pelo autor como rentistas, pois não seriam proprietários dos meios de produção. Para o autor, estes novos contingentes sociais não seriam empregados, pois não sendo diretamente supervisionados e sendo proprietários dos principais meios de produção, teriam o controle do seu tempo de trabalho (STANDING, 2016)

Por isso, para Standing, a regulação protetiva do trabalho não é solução para essa parcela crescente da população. Para o autor, estamos vivendo uma *revolução nas formas de trabalho* que inviabiliza a regulação anterior para proteger os trabalhadores.

Em síntese, em suas três versões, o novo adeus à classe trabalhadora presume (quando não apoia) que o direito do trabalho tende a ser anacrônico porque as “novas” formas de trabalho o tornariam inviável ou inaplicável. Trabalhadore/as seriam crescentemente autônomos, empreendedores ou parte do precariado sem vínculos com um empregador específico que pudesse ser responsável pelos seus direitos (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020).

E estas formulações encontram eco e ganham amplas adesões inclusive junto às instituições **públicas**, além de se ampliar socialmente junto a parcelas de trabalhadore/as que, premidos pelo desemprego ou seu risco iminente, tendem a introjetar e assimilar esse ideário. Esse processo, então, se retroalimenta e se reitera pelas formas de contratação que, como enfatizamos, mascaram e negam a condição de assalariamento e assim se converte em um *leitmotiv* das “plataformas digitais”, que são de fato grandes corporações do capital (como a Amazon, Uber e tantas outras já mencionadas anteriormente), agenda de destaque na demolição e corrosão dos direitos do trabalho.

O empreendedorismo é exemplar: trata-se frequentemente de uma forma oculta de trabalho assalariado, apresentada como “trabalho autônomo”. E essa mistificação encontra base social, uma vez que o/a “empreendedor/a” se imagina, por um lado, como *proprietário/a de si-mesmo*, enquanto em sua concretude e efetividade se converte em *proletário/a de si-próprio*. (ANTUNES, 2018).

Uma breve nota conclusiva

Esse amplo e multiforme processo de precarização do trabalho, apesar de suas dificuldades, vem acarretando descontentamentos, revoltas, mobilizações, bem como esboçando novas formas de representação, todas procurando responder ao intenso processo de corrosão dos direitos sociais do trabalho que atingem o *infoproletariado* ou *ciberproletariado* (HUWS, 2003, 2014; ANTUNES e BRAGA, 2009; DYER-WHITEFORD; 2015).

Como a precarização não é algo estático, mas um *processo* que tanto se *amplia* como se *reduz*, a capacidade de resistência, revolta e organização deste novo proletariado digital será um elemento decisivo para a conquista de formas protetivas de trabalho, capazes de obstar sua *escravidão digital*.

Tendo um desenho ora mais espontâneo, ora esboçando elementos de organização, estas ações vêm ocorrendo nas ruas, praças, avenidas e demais espaços de trabalho, sendo que seu exemplo mais expressivo foi a recente tentativa de paralisação mundial dos trabalhadores/as da Uber, em 8 de maio de 2019. Mesmo tendo uma amplitude parcial e limitada, esta ação sinalizou o “mal estar” que começa a transparecer no universo dos trabalhos que se proliferam nas plataformas digitais e aplicativos.

Também no plano jurídico, a despeito das enormes pressões das pautas empresariais profundamente destrutivas em relação ao trabalho (como a recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho, no Brasil, que considera os motoristas do UBER como autônomos), há precedentes de imposição de limites à exploração do trabalho por “plataformas” e “aplicativos” em vários países. No Reino Unido, em dezembro de 2018, a Court of Appeals (segundo tribunal mais importante do país) reconheceu vínculo empregatício dos Motoristas da Uber. Na Argentina, um tribunal condenou a Rappi por ter bloqueado três entregadores que atuavam para organizar um sindicato para representá-los. Na Espanha, o Tribunal Superior de Justiça de Madri ratificou a condenação da Deliveroo, após a Inspeção do Trabalho constatar que seus entregadores eram falsamente considerados como trabalhadores autônomos.

Outra importante vitória ocorreu no estado da Califórnia, em setembro de 2019, com a aprovação da lei AB5, que considerou o/as trabalhadore/as da Uber e a Lyft como assalariados vinculados às empresas. Em seguida, a Uber e a Cabify pediram uma liminar para revogar o AB5, que, entretanto, foi negada em 10 de fevereiro de 2020.

Estes exemplos indicam, então, que através destas ações de resistência e confrontação será possível combater a intensa precarização do trabalho que impera nas grandes plataformas digitais. Como a precarização é uma *processualidade*, que tanto se *amplia* como se *reduz*, será através da capacidade de resistência e organização da classe trabalhadora (contemplando e incorporando esse enorme contingente de trabalhadore/as das plataformas digitais) que essa destrutividade poderá ser obstada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALIANÇA BIKE. (2019). Perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo. Coord. Geral: Daniel Guth e Glauca Pereira. In Aliança Bike [site], São Paulo: Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, http://aliancabike.org.br/pagina.php?id_secao=10&id_page=50.

ANTUNES (2018), Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital, São Paulo, Boitempo

_____. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, Cortez, 1995.

_____. Os sentidos do trabalho. São Paulo, Boitempo, 1999.

_____; BRAGA, Ruy (orgs.). Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo, Boitempo, 2009.

ANTUNES (2019), Ricardo (org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil (Trabalho digital, autogestão e expropriação da vida), vol. IV. São Paulo, Boitempo

BALARAM (2017), Brhmie; WARDEN, Josie; WALLACE-STEPHENS, Fabian. Good Gigs A fairer future for the UK's gig economy. Disponível em: <<https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/reports/good-gigs-a-fairer-future-for-the-uks-gig-economy>>.

BASSO, Pietro. Tempos Modernos, Jornadas Antigas. Campinas, Ed. Unicamp, 2018.

BERG (2017), J; DE STEFANO, V. It's time to regulate the gig economy. Sheffield Political Economy Research Institute. Disponível em: <http://speri.dept.shef.ac.uk/2017/04/18/its-time-to-regulate-the-gig-economy/>

BERG (2017). The inefficient technological revolution. International Labour Organization. "VI Regulating for Decent Work Conference".

CHESALINA, Olga (2017); Social security for platform economy as a challenge for social security in Germany and in Russia: a comparative study. Disponível em: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/SLLERJ/article/view/4433>

DAL ROSSO, Sadi (2017); O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo, Boitempo.

DE STEFANO, Valerio (2017); Labour is not a technology – reasserting the declaration of philadelphia in times of platform-work and gig-economy

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. 2016. Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71). Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

DYER-WITHEFORD, Nick. (2015) Cyber-Proletariat: Global Labour in the Digital Vortex. Londres, Pluto, 2015.

FARRELL (2016); GREIG. Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy Big Data on Income Volatility. 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2911293

FILGUEIRAS, Vitor. (2013), “Novas/Velhas formas de organização e exploração do trabalho: a produção “integrada” na agroindústria”. *Revista Mediações*, 18: 230.

_____. (2016), “Regulação da terceirização e estratégias empresariais: o aprofundamento da lógica desse instrumento de gestão da força de trabalho”. *Cadernos do CEAS*, 239: 742-770.

_____; CAVALCANTE, Sávio (2020). What has changed: a new Farewell to the Working Class?. *REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SOCIAIS*.

GRAHAM, Mark; HJORTH, Isis; LEHDONVIRTA, Vili (2017); Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods

HUWS (2013), Ursula. *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*. Londres, Merlin, 2003.

HUWS (2014), Ursula. *Labor in the Global Digital Economy: the Cybertariat Comes of Age*. Londres, Merlin.

ILO (2015), *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs* / International Labor Office. Geneva, ILO.

IRLE (2017). *Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate*. IRLE Working Paper No. 106-17. <http://irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>.

MANYKA (2016); LUND; BURGHIN; ROBINSON; MISCHKE; MAHAJAN. *Independent work: choice, necessity, and the gig economy*. McKinsey Institute. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>.

MARX (2013), Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro I. São Paulo: Boitempo.

MORAES, R. B. S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. (2019) *Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo*. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*. v. 6, n. 3.

KITTUR (2013), Aniket Jeffrey V. NICKERSON, Michael S. BERNSTEIN, Elizabeth M. GERBER, Aaron SHAW, John ZIMMERMAN, Matthew LEASE, and John J. HORTON. *The Future of Crowd Work*. Disponível em: <https://hci.stanford.edu/publications/2013/CrowdWork/futureofcrowdwork-cscw2013.pdf>

PARROT, James A; REICH, Michael (2018). *Report for the New York City Taxi and Limousine Commission*. Disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/53ee4f0be4b015b9c3690d84/t/5b3a3aaa0e2e72ca74079142/1530542764109/Parrott-Reich+NYC+App+Drivers+TLC+Jul+2018jul1.pdf>

STADING, Guy. (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*. London, Bloomsbury Academic.

STADING, Guy. (2016), “A Revolt Is Coming for Cloud Labor”. Available in: http://www.huffingtonpost.com/guy-standing/cloud-labor-revolt_b_8392452.html. Consulted in: 0/05/2017

THE HAMILTON PROJECT (2015); A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First- Century Work: The “Independent Worker”.

UH (2019). Platform Work in the UK 2016-2019, <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/platform%20work%20in%20the%20uk%202016-2019%20v3-converted.pdf>

VALENDUC, G. (2019). New form of work and employment in the digital economy. In: *The Deconstruction of Employment as a Political Question*, eds A. Serrano-Pascual and M. Jepsen (Brussels: Palgrave Macmillan), 63–80

WORLD BANK (2019). The changing nature of work. Disponível em: <http://pubdocs.worldbank.org/en/816281518818814423/2019-WDR-Draft-Report.pdf>

JUSTIÇA DO TRABALHO NA ERA DIGITAL

Homero Batista Mateus da Silva¹

Camila Franco Lisboa²

RESUMO:

A pandemia de covid-19 acelerou o uso da tecnologia em diferentes setores da sociedade e, no Poder Judiciário, os reflexos vêm sendo observados nos últimos meses de forma bastante expressiva. Nesse contexto, o presente artigo pretende analisar em que medida a consagração da era digital impacta de maneira específica a Justiça do Trabalho, sobretudo em três importantes temas, tão caros ao cotidiano do jurista laboral. Na primeira parte, discute-se a possibilidade de adoção da modalidade de citação por meios eletrônicos, seja por aplicativo de mensagens ou pelo uso de e-mail, recentemente inserida no Código de Processo Civil por meio da Lei nº 14.195/2021, que dispõe sobre a facilitação para abertura de empresas. Em seguida, passa-se à análise de alguns dos mais relevantes aspectos das audiências telepresenciais e das agruras decorrentes da dificuldade de comunicação pelo meio virtual. Por fim, aborda-se a aparente derrubada das barreiras territoriais na era digital e os seus limites, envolvendo, em última análise, a colocação em xeque das competências territoriais, sempre à luz do indispensável respeito às origens das instituições trabalhistas, sobretudo no futuro que se aproxima.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho. Tecnologia. Citação. Meios eletrônicos. Audiência telepresencial. Barreiras territoriais.

¹ Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Juiz do Trabalho no TRT da 2ª Região.

² Mestranda em Direito do Trabalho na Universidade de São Paulo. Juíza do Trabalho no TRT da 2ª Região.

1. INTRODUÇÃO

A pandemia de covid-19 irrompeu sem prévio aviso e acelerou a necessidade do uso da tecnologia nos mais diversos setores da sociedade. A situação não foi diferente no âmbito da Justiça do Trabalho.

Ainda que a era digital já fosse vivenciada de forma mais expressiva em comparação com os demais ramos do Poder Judiciário, em razão da implementação do processo judicial eletrônico e da realização de alguns atos processuais pelo meio virtual, como a oitiva de pessoa residente fora do país ou reclusa em estabelecimento prisional, por exemplo, é inegável que a necessidade do distanciamento social repentino se apresentou também como um desafio na Justiça Especializada laboral, na medida em que a digitalização total e forçada se revelou como a única alternativa possível, na tentativa de impedir que o sistema paralisasse e agravasse ainda mais as dificuldades enfrentadas pelos destinatários da prestação jurisdicional.

Presenciamos, assim, de forma abrupta, a completa varredura do mundo endoprocessual pelo mundo virtual, o que realçou, de um lado, a avareza cognitiva de que padecemos diante de certas mudanças e, de outro, a necessidade de adaptação constante ao invés da resistência injustificada.

De fato, a ruptura é dramática, seja para as milhões de pessoas que perderam os seus postos de trabalho, muitos deles irrecuperáveis, em um cenário de desemprego estrutural, seja para os técnicos e para a ciência, inclusive a jurídica, pois o fenômeno é universal e multidisciplinar.

A virtude, assim, está em se amoldar e seguir adiante, absorvendo as inovações tecnológicas na medida em que se compatibilizem com as raízes da sistemática trabalhista.

Uma ressalva deve ser feita, contudo, antes de prosseguir com o exame dos temas propostos para debate no presente artigo. Em um país de dimensões continentais e realidades tão distintas como o Brasil, problemas como a falta ou a oscilação de energia elétrica e internet não podem ser desprezados na análise que se pretende aqui fazer.

Pode-se afirmar que não é mais possível imaginar a Justiça do Trabalho sem o processo judicial eletrônico que, hoje, já se incorporou ao cotidiano dos

usuários do sistema, fruto de anos de dispêndio de energia e investimento de recursos. Entretanto, é patente também que o Brasil não possui superávit de internet e energia elétrica.

Dessa forma, é imprescindível que um estudo sobre os impactos da era digital no processo do trabalho, como o que ora se propõe, mantenha os pés no chão e os olhos atentos para a realidade vivida em muitas partes do nosso país, de modo que a premissa de que se parte para as reflexões aqui propostas é a existência de capacitação mínima dos locais em que estão instalados os postos da Justiça do Trabalho.

As proposições adiante expostas se aplicam para as cidades de médio porte, sedes de tribunais, que já se encontram capacitadas tecnicamente e sofrem pouca oscilação de energia elétrica e internet, nas quais os problemas dessa ordem ocorrem apenas em situações ocasionais. Não é, contudo, a realidade dos 24 tribunais do país, nem das 27 unidades da federação, razão pela qual a ressalva é essencial antes de seguir adiante.

Aliás, nem mesmo os locais que se encontram devidamente aparelhados estão imunes à ocorrência de problemas técnicos com grave repercussão, como o apagão eletrônico que atingiu o mundo no último dia 04 de outubro, decorrente da paralisação de aplicativos de mensagens, dentre eles o *WhatsApp*, de longe o mais utilizado pelos brasileiros, reforçando que os sentimentos de ansiedade e frustração digitais são universais e que os gêneros de primeira necessidade dos novos tempos passaram a incluir, inegavelmente, a internet e o wifi.

Com base nessas premissas, portanto, constitui objeto deste artigo analisar em que medida a era digital impacta o processo do trabalho, sobretudo em três importantes temas do cotidiano laboral que foram frontalmente atingidos pela transformação digital, à luz da hipertrofia legislativa que bombardeia o mundo jurídico diariamente e também os sentimentos dos estudiosos da área trabalhista.

A primeira parte objetiva analisar a compatibilidade, com o processo do trabalho, da inovação legislativa trazida pela Lei nº 14.195/2021, que dispõe sobre a facilitação para a abertura de empresas e modificou o artigo 246 do Código de Processo Civil para prever que a citação, nos processos judiciais,

será feita preferencialmente por meio eletrônico, com base em informações indicadas pelo citando para a composição de um banco de dados do Poder Judiciário, conforme regulamento a ser editado pelo Conselho Nacional de Justiça.

Segue-se, na segunda parte, para a análise de alguns dos aspectos mais relevantes das audiências realizadas por meio telepresencial, com ênfase nas agruras decorrentes da dificuldade de comunicação e na importância de refletir sobre o que perdemos ao mergulharmos de maneira integral no mundo virtual, sobretudo na área trabalhista, tão acostumada a respirar diariamente o dia a dia das salas de audiência repletas de vida.

Por fim, pretende-se examinar em que medida é possível afirmar que estamos vivenciando a derrubada das barreiras físicas ou territoriais no processo do trabalho, em decorrência da consagração da era digital, e se existem limites para essa constatação, envolvendo, em última análise, a colocação em xeque das competências territoriais e a revisitação do papel dos oficiais de justiça no futuro próximo.

2. A CITAÇÃO PREFERENCIALMENTE POR MEIO ELETRÔNICO

No dia 26 de agosto de 2021 foi sancionada a Lei nº 14.195, que dispõe sobre a facilitação para a abertura de empresas, com o objetivo de melhorar o ambiente de negócios no Brasil, impactar a posição do país na classificação geral do relatório *Doing Business* do Banco Mundial e minimizar os efeitos negativos da pandemia de covid-19 sobre o nível da atividade econômica.

Trata-se de lei proveniente da conversão da Medida Provisória nº 1.040/2021, cuja proposta data de março de 2021, sob a justificativa de concretizar o compromisso firmado mundialmente, em janeiro de 2019, no Fórum Econômico Mundial em Davos, na Suíça, de colocar o Brasil no ranking dos 50 melhores países para se fazer negócios.

De fato, consta de maneira expressa da exposição de motivos (EM) nº 00049/2021 - ME AGU MJSP MM ESG, que o intuito é promover a desburocratização, a facilitação e a simplificação do funcionamento da

economia, por meio de uma série de medidas ali elencadas, inclusive a revogação de diversos dispositivos legais.

Saltam aos olhos, contudo, as menções às alterações promovidas no Código de Processo Civil, quanto ao início da contagem do prazo de prescrição intercorrente e à citação a ser realizada, preferencialmente, de forma eletrônica. Ambas as alterações constam do artigo 44 da lei, que faz parte do capítulo denominado “Da Racionalização Processual”, e possuem pouca ou nenhuma relação aparente com o escopo da legislação.

A situação não é inédita em matéria trabalhista.

Por meio da Lei nº 13.874, publicada em 20 de setembro de 2019, que instituiu a declaração de direitos de liberdade econômica, foram promovidas importantes alterações no art. 74 da CLT, para dispensar um maior número de empresas da obrigatoriedade de anotação da frequência de seus empregados, bem como para reconhecer como válido o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, há muito rechaçado pela jurisprudência dos tribunais trabalhistas pátrios.

Promoveu-se, assim, no bojo de uma lei de direito comercial, a alteração de dispositivo da CLT afeto à aptidão para a prova no processo do trabalho e, mais ainda, à saúde e à segurança do trabalhador, direitos sociais garantidos constitucionalmente.

Nesse contexto, cumpre registrar que o projeto da medida provisória convertida na Lei nº 14.195, ora em estudo, sofreu, pelo menos, 276 emendas, conforme consta no *site* da Câmara dos Deputados na internet.

Menos de um mês após o início da vigência da referida lei, o Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) ajuizou ação direta para requerer a declaração de inconstitucionalidade de alguns de seus dispositivos (ADI 7005), dentre eles o artigo 44, sob o fundamento de impertinência temática e de violação à Constituição Federal, pois é vedada a edição de medida provisória tratando de direito processual civil (art. 62, § 1º, I, “b”, CF).

O fenômeno consistente na inclusão, nas medidas provisórias editadas pelo Poder Executivo, de emendas parlamentares que não tenham pertinência temática com a norma, chamado de “jabuti”, já foi reconhecido e rechaçado

pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento da ação direta de inconstitucionalidade (ADI) 5127.

Quando da análise da referida ADI, por meio da qual a Confederação Nacional das Profissões Liberais questionava as alterações feitas na MP nº 472/2009, convertida na Lei nº 12.249/2010, resultando na extinção da profissão de técnico em contabilidade, o STF julgou improcedente a ação, mantendo a validade da norma sob o fundamento da segurança jurídica, mas decidiu, por maioria de votos, cientificar o Congresso Nacional de que a prática em questão é incompatível com a Constituição Federal.

Assim, a despeito da possibilidade de que a citação eletrônica desapareça após o julgamento da ADI 7005, a reflexão acerca da viabilidade de sua aplicação, sobretudo no processo do trabalho, é medida pertinente. Inicialmente, percebe-se que a proposta do legislador é comedida, pois deixou pendente a regulamentação por parte do Conselho Nacional de Justiça, conforme se observa da nova redação dada ao art. 246 do CPC.

Extrai-se, daí, a primeira conclusão que merece ser posta, no sentido de que a norma em questão não é autoaplicável. Aliás, dificilmente seria, tamanho o grau de minúcias necessárias à sua implementação.

A nova norma disciplina que a citação será feita preferencialmente por meio eletrônico, com base nos endereços eletrônicos a serem indicados pelo próprio citando no banco de dados do Poder Judiciário. Intenta-se, assim, a criação de um pré-cadastro inédito de endereços eletrônicos, que permitam a citação por meio de aplicativos de mensagens eletrônicas ou e-mail.

Não há dúvidas de que a norma é, no mínimo, ambiciosa, pois a alteração legislativa atinge de forma direta o instituto da *citação*, e não apenas a mera notificação processual, referindo-se, portanto, ao ato de chamamento do réu ao processo, à primeira vez em que toma contato com a ação que contra ele é proposta.

Além disso, a nova redação do *caput* do art. 246 do CPC não distingue entre pessoas físicas ou jurídicas para fins de composição do banco nacional de dados, ao contrário da Resolução nº 234/2016 do CNJ, que determina o pré-cadastro de entes da Administração Direta, Indireta, além da maioria das

empresas privadas. Supõe, assim, o legislador, que os 200 milhões de brasileiros devem se cadastrar para receber citações em processos judiciais, sob pena de sofrerem as severas consequências da revelia. Para além de ambiciosa, a nova norma se revela, neste ponto, verdadeiramente irrealizável.

No processo do trabalho, a CLT conta com norma expressa no sentido de que a citação deve ser feita, preferencialmente, por meio de registro postal, a menos que o reclamado crie embaraços ao seu recebimento ou não seja encontrado, casos em que se procederá à citação por edital. É o que dispõe o art. 841, § 1º, em sua redação original.

De fato, a prática demonstra que a citação postal não é eficaz na totalidade dos casos. Temos, no país, regiões que simplesmente não são cobertas por entrega dos Correios e a referida constatação, por si só, já caracterizaria omissão apta a ensejar a incidência do art. 769 da CLT e a aplicação subsidiária do CPC, determinando-se a citação por oficial de justiça, visto que o edital constitui ficção jurídica e, portanto, o último recurso a ser utilizado.

Apesar de parecer distante, trata-se de realidade vivida não só em zonas rurais, nas quais as pessoas precisam se deslocar à agência para a retirada da correspondência, mas também em metrópoles. A propósito, a questão relativa à suspensão, por parte dos Correios, de entregas em áreas consideradas de risco em razão da violência já foi objeto de decisões judiciais pelos TRTs, colocando em evidência o delicado conflito entre a incolumidade física do carteiro e o direito básico da pessoa de receber a sua correspondência.

Some-se a tais fatos a situação da mudança superveniente de endereço, muitas vezes não comunicada à junta comercial local pelo empregador, demandando a realização de três ou quatro tentativas frustradas até que o reclamado seja, finalmente, encontrado para receber a citação. Não raras vezes, ainda, a dificuldade da efetivação da diligência decorre do fato de que o endereço fornecido quando da abertura da empresa é simplesmente inexistente.

Caracteriza-se, assim, uma plêiade de processos em que a citação postal não se aperfeiçoa não somente por falta do carteiro, mas sim por falta do próprio endereço, seja em razão da mudança superveniente não comunicada e registrada, seja por incongruência nos dados fornecidos pelo citando.

Por essas razões, convencionou-se o uso da tentativa de citação por meio de oficial de justiça, após frustrada a citação postal, e antes de partir para o último recurso, que é a citação ficta por edital. Aqui, o socorro vem do CPC, ausente a menção expressa acerca da citação por oficial de justiça no art. 841, § 1º, da CLT, sem se olvidar, porém, que a própria CLT contém previsão de cumprimento das diligências por meio do oficial de justiça avaliador na fase de execução, a teor do disposto no art. 721.

Entretanto, caso prevaleça a disposição trazida pela nova Lei nº 14.195, haverá, para além da quebra de paradigma e da ruptura com a sistemática processual trabalhista existente, inafastável usurpação de competência legislativa, pois a citação será feita preferencialmente por meio eletrônico – antes mesmo da tentativa por registro postal – e, neste ponto, ficaria caracterizada a abstenção de aplicação do vigente art. 841 da CLT por meio de regulamento.

Fica, aqui, o registro de que não se trata de resistência injustificada à utilização das novas formas de comunicação decorrentes da era digital. Um dos exemplos claros de aceitação da nova era é o uso do e-mail nas mesas das audiências trabalhistas para a comunicação entre os peritos e as partes e seus advogados quando da realização da perícia, prática que foi amplamente disseminada sem quaisquer questionamentos.

O que causa estranhamento e desconforto, contudo, é que a era digital possa atingir, também, a fase pré-processual, obrigando não só as empresas, mas todos os cidadãos, previamente, a fazer parte de um banco de dados eletrônicos de pessoas potencialmente acionáveis judicialmente.

Mais ainda, que seja atingido até mesmo o ato formal da citação, correspondente ao momento em que o reclamado terá conhecimento do processo, sujeitando-o, ainda, ao pagamento de multa por ato atentatório à dignidade da justiça caso não apresente justa causa para a ausência de confirmação do recebimento da citação enviada eletronicamente.

A revalorização dos dispositivos legais e dos grandes autores trabalhistas em momentos de crise costuma render bons frutos e deve nos afastar da falsa ideia de que o art. 841 da CLT é obsoleto e precisa ser varrido

do ordenamento jurídico por prever a modalidade de citação postal que está sendo, aos poucos, solapada.

Ao contrário, o dispositivo legal em questão é autêntico, genuíno e historicamente relevante, carregando consigo, em sua redação original que permanece viva até os dias de hoje, as bases e origens históricas do processo do trabalho, refletindo os anseios e as premissas sobre as quais se editou a legislação trabalhista brasileira. Assim, a efetivação da citação por meios eletrônicos, no processo do trabalho, não prescinde da aplicação, por primeiro, da diretriz contida no art. 841 da CLT.

Embora não seja o objeto principal do presente artigo, cabe, aqui, uma breve consideração acerca do instituto da prescrição intercorrente, também objeto de alteração pela lei de facilitação da abertura de empresas, apenas para reforçar a importância de preservação das bases do direito processual trabalhista contido na CLT.

O art. 889 do texto celetista é expresso no sentido de que se aplicam, na execução trabalhista e naquilo em que não contravierem a CLT, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida da ativa da Fazenda Pública Federal, ou seja, o disposto no art. 40 da Lei nº 6.830/1980.

A sistemática aplicável, portanto, exige o esgotamento das tentativas de localização dos bens do devedor, a declaração judicial de suspensão da execução pelo prazo de 01 ano e, após, o arquivamento dos autos e a comunicação do credor sobre o início da contagem do prazo da prescrição intercorrente, nos exatos termos do que estabelece a lei de execução fiscal federal.

Não se pode admitir, na esfera trabalhista, que possui regramento próprio, que a primeira tentativa infrutífera de localização do devedor dispare o prazo da prescrição intercorrente, não só quando o fracasso não decorre de erro ou insistência do reclamante, mas também diante das peculiaridades da citação postal acima tratadas. É inadmissível que a prescrição intercorrente seja disparada pela incúria do reclamado que não atualizou o endereço perante a junta comercial, por exemplo.

Há casos, ainda, em que o endereço diligenciado é o constante da procuração juntada aos autos pelo próprio reclamado e, ainda assim, a citação é frustrada. Essa situação, aliás, o direito romano já resolveu há muito tempo, pois não é dado ao réu deter a condução do processo, muito menos se beneficiar de sua própria torpeza.

3. AUDIÊNCIAS TELEPRESENCIAIS

A palavra *audiência* vem do latim e o seu significado está associado ao sentido de ouvir algo ou alguém. Evidencia-se, assim, a importância da audiência judicial, como oportunidade em que o juiz faz contato direto com os atores processuais.

Com muito mais ênfase na área trabalhista, a realização da audiência judicial vai além do ato solene, pois é a ocasião preciosa em que o juiz percebe comportamentos, gestos, posturas e olhares.

A audiência realizada por meio telepresencial, conquanto tenha sido a alternativa que viabilizou a continuidade da prestação jurisdicional durante o auge da pandemia, não permite a percepção integral, pelo magistrado, dos aspectos não verbais que são tão caros para que se desenvolva a atividade judicante com a sensibilidade necessária.

Perde-se, portanto, a visão holística do fenômeno por parte do juiz, ou seja, a visão global, integral, tão importante para que sejam reveladas, por exemplo, as lides sociológicas ou psicológicas subjacentes à lide jurídica exposta nas peças processuais.

A frieza da tela do computador ou do celular não permite que se veja a maneira como a pessoa se senta, o ar de respeito ou de deboche que manifesta durante o ato judicial, a tensão, a dilatação das pupilas ou a vermelhidão das bochechas.

Não se espera do magistrado que seja um especialista em descobrir mentiras, mas também não se olvida que os primeiros meses de carreira são suficientes para aguçar no juiz a sensibilidade da busca por sinais não evidentes, como os braços cruzados ou o olhar perdido da testemunha que insiste em não manter o mínimo contato visual.

Essas percepções, se não desaparecem totalmente, são inegavelmente prejudicadas no âmbito virtual. Não podemos ser céticos ao ponto de simplesmente rechaçar a possibilidade de realização da audiência por meio telepresencial, em virtude da perda da visão holística do ato, sobretudo em uma situação de emergência como a decorrente na pandemia de covid-19, que manteve os fóruns fechados por mais de um ano.

Contudo, técnicas como pedir que a pessoa tome um copo d'água ou interromper o depoimento por alguns segundos para começar novamente, após uma pausa para respiro, com o objetivo de desanuviar a pressão e colher a narrativa dos fatos de forma mais genuína possível, se tornam inviáveis ou pouco efetivas no mundo virtual.

A comunicação por gestos, que às vezes diz muito mais do que as palavras, perde-se na audiência telepresencial. O valor do aperto de mão, seja como cumprimento no início do ato, seja ao final, para selar a paz, desaparece na era digital. Na sala de audiências no *zoom*, os litigantes chegam e saem armados, blindados pela impessoalidade que, muitas vezes, não permite que sejam acessadas camadas mais profundas no âmbito da conciliação, por exemplo.

Há ainda a possibilidade de que, com a era digital, alguma categoria jurídica tenha desaparecido, como é o caso da instrução de contraditas e da acareação de testemunhas, que se tornaram inviáveis, senão impossíveis, de serem realizadas telepresencialmente.

A situação é tão peculiar que muitos advogados se deram conta que até mesmo o “chá de cadeira” vivido nas salas de espera dos fóruns trabalhistas tinha o seu valor, desempenhando um papel importante, pois era ali, entre uma audiência e outra, que os acordos eram gestados e as bases eram lançadas após a constatação da presença de determinada testemunha da parte contrária.

Da mesma forma, o entra e sai da sala, muitas vezes em razão da humildade e da dignidade de advogados recém-formados, que iam ao fórum para assistir audiências, ou pela diligência daqueles que, tendo um processo pautado, chegavam mais cedo para acompanhar os trabalhos e o modo de operação do juiz, compõe um capital imaterial precioso que desaparece com as audiências telepresenciais.

Não há dúvidas de que tais situações, antes vistas por muitos como um fardo, têm um importante papel a desempenhar no processo do trabalho. A audiência trabalhista cumpre, dentre tantas outras funções, a de verdadeiro despacho saneador “ao vivo”, com a fixação de pontos controvertidos, a distribuição do ônus e a produção das provas. Não por acaso, somos regidos pela concentração dos atos em audiência e pela oralidade, que é, aliás, um pilar, uma premissa, elevada à máxima potência na esfera laboral.

Esse conjunto de bens imateriais, fruto dos saberes não palpáveis, não traduzidos em livros, vindos da fusão de relatos e experiências, que compõem o conteúdo da audiência trabalhista, se perde com o advento da era digital e a consagração das audiências por videoconferência, demandando do magistrado muito mais sensibilidade para captar os sinais que eventualmente escapam pelas telas do computador e do celular.

4. A QUEDA DAS BARREIRAS TERRITORIAIS NA ERA DIGITAL

O avanço da era digital no Poder Judiciário traz à tona, ainda, questionamentos inevitáveis, como a possibilidade de rompimento das barreiras territoriais na atuação jurisdicional, impactando de maneira clara as definições de espaço e tempo até então concebidas em nossa sociedade.

O processo judicial eletrônico, instituído pela Lei nº 11.419/2006, não sem certa resistência no início, como é próprio dos fenômenos que ensejam a quebra de paradigmas até então enraizados em nosso cotidiano, representou o desprendimento de algumas barreiras territoriais físicas, proporcionando que a prestação jurisdicional se tornasse mais célere e dinâmica, direcionada ao acompanhamento do avanço da era digital, que chegou, também, ao Poder Judiciário.

Não obstante a timidez da CLT sobre o tema, a absorção do processo eletrônico unificado foi integral e irrestrita no âmbito trabalhista. O projeto de implantação do PJe-JT se iniciou em 2011, na Vara do Trabalho de Navegantes (SC) e foi concluído em 2017, nas duas Varas do Trabalho de Abaetuba (PA), quando, então, a Justiça do Trabalho passou a operar de forma 100% eletrônica, falando a mesma linguagem digital de norte a sul do país.

No ano de 2020, em meio à pandemia e à realização cada vez mais frequente das audiências telepresenciais, o CNJ editou a Resolução nº 345, de 09 de outubro, autorizando a adoção das medidas necessárias para que os tribunais implementem o Juízo 100% Digital, de modo a tornar regra a realização das audiências virtuais nos processos em que haja o consenso das partes pelo trâmite integralmente digital.

Assim, não restam dúvidas de que algumas barreiras territoriais foram rompidas com a tramitação eletrônica de processos, que produziu um rol de institutos jurídicos esvaziados, obsoletos, ou supervenientemente prejudicados pelos impactos eletrônicos da era digital, como é o caso das cartas precatórias e rogatórias inquiritórias, por exemplo.

O requerimento de expedição das cartas causará, no mínimo, um estranhamento generalizado: do juízo deprecante em relação ao advogado, a menos que demonstre que a testemunha não tenha acesso aos gêneros básicos da era digital, que incluem a internet e o wi-fi, como visto acima; e do juízo deprecado em relação ao deprecante, já que não há qualquer distinção entre a audiência telepresencial de cumprimento da carta precatória que seria designada na pauta do juízo deprecado e aquela conduzida diretamente pelo juízo deprecante.

Caminhamos, talvez, para a solução pelo atendimento em salas híbridas de audiência, instaladas nos fóruns para a oitiva das testemunhas que não tenham acesso à internet. É a audiência realizada, simultaneamente, na residência do juiz, no escritório do advogado e no fórum do juízo deprecado, onde a testemunha será recebida por um servidor público local, pronta para ser ouvida com o uso do equipamento público, em sala separada, o que, aliás, reforça a fidedignidade da prova produzida.

Percebe-se, portanto, que as barreiras físicas passam a ser tênues em um contexto de prática dos atos processuais por meios digitais, visto que a distribuição da ação pode ser feita em uma Comarca, a citação em outra e a oitiva da testemunha em Comarca diversa, sem que essa sobreposição de atos praticados em diferentes lugares altere a competência territorial inicial.

Aliás, as fronteiras da competência territorial das Varas do Trabalho estão cada vez mais fluidas, pois os fundamentos que justificam a sua divisão

estão ruindo com o passar do tempo e com a revolução provocada pela virtualização processual.

Algumas discussões perdem o sentido diante da redefinição dos conceitos de espaço e tempo, como a divisão das áreas atendidas por oficiais de justiça, que se torna prescindível ante a regulamentação da citação por meios eletrônicos, ou a vinculação do empregado à determinada agência ou filial da empresa e o local de celebração do contrato, para fins de definição do foro competente para a distribuição da reclamação trabalhista, existindo quem sustente, inclusive, o desaparecimento da competência territorial em um futuro próximo.

Há, contudo, consideráveis âncoras a sustentar a manutenção da competência territorial no processo do trabalho, como a importância da facilitação da colheita da prova, sobretudo a pericial, quando cabível, além da possibilidade de que o deslocamento seja necessário para fins de inspeção judicial, circunstâncias que continuam a demandar a delimitação territorial para que a entrega da prestação jurisdicional seja célere e efetiva.

5. REFLEXÕES

A revolução provocada pela aceleração da virtualização integral da Justiça do Trabalho, decorrente da pandemia de covid-19, reforça a importância da revisitação constante dos institutos jurídicos à luz da nova realidade que se impõe, sem perder de vista que as raízes devem estar fincadas nas bases principiológica e normativa que regem o processo do trabalho.

Nesse sentido, espera-se da magistratura trabalhista, diante das transformações em curso, que a sensibilidade se mantenha aguçada, como é próprio de um ramo do Direito de profunda vocação social, bem como a constante abertura para a emancipação e a libertação que vêm do conhecimento e do estudo dedicado, sobretudo diante das placas tectônicas que não param de se movimentar atualmente sob os nossos pés.

No ano em que se celebram o octogenário da institucionalização da Justiça do Trabalho no país, o estudo sobre a consagração da era digital no processo do trabalho lança luzes sobre o pioneirismo da Justiça Especializada na incorporação da tecnologia e na digitalização integral de seus processos,

o que vem contribuindo para a melhoria da prestação jurisdicional, cada vez mais rápida e mais abrangente.

Referida constatação não vem desacompanhada, contudo, da reflexão sobre o modo como o mundo eletrônico ainda vai se aprofundar na prática trabalhista nos próximos anos, com a possibilidade de implementação do cadastro nacional de endereços eletrônicos, o recurso das audiências telepresenciais que, talvez, tenham vindo para ficar, trazendo consigo a perda de abraços, cumprimentos, olhos, movimentos e linguagem corporal, além da questão relativa à possível queda das barreiras territoriais, aparentemente tão perturbadora e sem respostas rápidas com os recursos que temos disponíveis atualmente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Bruna de Sá; SILVA, Juliana Mendonça; LIMA, Luciana Lara Sena. A modernização da Justiça do Trabalho nos seus 80 anos: do papel à nuvem. **Revista do TST**. São Paulo, v. 87, n. 1, p. 132-149, jan./mar.

BUZZI, Marco Aurélio Gastaldi. Sistema de Justiça Multiportas: a garantia do acesso ao Judiciário em tempos de pandemia da covid-19. In: FUX, Luiz; ÁVILA, Henrique; CABRAL, Trícia Navarro Xavier (coords.). **Tecnologia e Justiça multiportas**. Indaiatuba, SP: Editora Foco: 2021.

CABRAL, Antonio do Passo. Processo e Tecnologia: novas tendências. In: WOLKART, Erik Navarro et. al. (Coord.). **Direito, processo e tecnologia**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. **Acesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris Editora, 1988.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil: introdução do direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. 19ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LUCON, Paulo Henrique dos Santos. Processo, novas tecnologias e pandemia. In: CARVALHOSA, Modesto; KUYVEN, Fernando (Coord.). **Impactos Jurídicos e Econômicos da Covid-19**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva; BARCELLOS, Daniela Silva Fontoura de. A tecnologia como instrumento dos métodos adequados de solução de conflitos na Justiça do Trabalho. In: FUX, Luiz; ÁVILA, Henrique; CABRAL, Trícia Navarro Xavier (Coords.). **Tecnologia e Justiça multiportas**. Indaiatuba: Editora Foco, 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do trabalho aplicado: Processo do Trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de; Souza, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. **Manual prático das audiências trabalhistas**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

EDUCAÇÃO E A LUTA CONTRA DESIGUALDADE SOCIAL

*Regina Coelli Batista de Moura Carvalho**

*Ana Ligyan de Sousa Lustosa Fortes do Rego**

RESUMO:

O presente artigo estuda a educação, a partir da ideia de Hannah Arendt, para quem a essência da educação é a natalidade, ou seja, o surgimento da criança em um mundo já existente e que proporciona a renovação e, assim, instrumento de capacitação e luta contra desigualdade social. Para tanto, fundamenta-se na ideia de Marshall, para quem cidadania é conceito fluido, construído historicamente e educação, o ponto fundamental dos direitos sociais e capaz de proporcionar a inserção do cidadão no mundo do trabalho.

PALAVRAS-CHAVES: Educação. Desigualdade Social. Cidadania.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Hannah Arendt (2001) ensina que ensinar sem educar degenera em retórica moral e emocional e sustenta a impossibilidade da educação sem ensino. O cantor Gabriel Pensador, em sua música, “Estudo errado” afirma: “[...] Encarem as crianças com mais seriedade, pois na escola é onde formamos nossa personalidade. Vocês tratam a educação como um negócio onde a ganância, a exploração e a indiferença são sócios. Quem devia lucrar só é prejudicado [...]”.

* Doutora em Ciências Jurídicas pela UFPB. Graduada em Direito, Filosofia e História pela UFPI. Mestre em Filosofia e Teoria do Direito pela UFPE. Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Professora do Curso de Direito da UFPI. Email: reginacoellic@gmail.com.

* Mestre em Direito pela UFPI. Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Email: analigyan@gmail.com.

O descaso em tratar a educação apenas como um negócio, sem efetiva preocupação com sua essência e sua formação cívica, não prejudica somente as crianças, mas toda a sociedade. A importância da educação, não apenas do ensino, reflete-se em todos os segmentos da sociedade, pois só a consciência do mundo em que se vive, torna possível melhorá-lo e transformá-lo. Essa educação deve ser realizada para proporcionar instrumentos de inserção no mercado de trabalho, diminuindo as desigualdades sociais e alterando condição de miséria, daí por que é responsabilidade não só da família, mas também do Estado e da sociedade.

A proteção da criança e do adolescente está alicerçada em princípios de ordem cultural, moral, fisiológica e de segurança. Em razão da imaturidade física e mental da criança, que requer proteção e cuidados especiais, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou, no dia 20 de novembro de 1959, a Declaração Universal dos Direitos da Criança, afirmando que a humanidade deve prestar à criança o melhor de seus esforços (CARVALHO, 2004).

Defende-se ainda que a cidadania é conceito fluido, no sentido de construção histórica e permanente, conforme tempo e espaço, em que está sendo efetivado, e em constante desenvolvimento, a partir do pensamento de Marshall. E, no esteio do pensamento de Arendt, entende-se o direito à educação como direito social, na medida em que é uma exigência da sociedade moderna, sendo fator que minimiza as desigualdades sociais. Por fim, sustenta-se que tal direito social é fundamental para inserção no mundo do trabalho.

EDUCAÇÃO COMO DIREITO SOCIAL DE CIDADANIA

Cidadania é conceito fluido, desenvolvido historicamente, com variações de tempo e espaço, em razão das lutas e conquistas travadas ao longo do tempo. Trata-se de um processo que está em marcha, com possibilidade de constante ampliação e desenvolvimento ao longo da história, conforme as novas lutas e conquistas, estando incluído nos direitos humanos.

Ernst Bloch (2011) entende que não há direitos inatos, mas os direitos naturais são históricos, porque não se sustenta o argumento de que os homens são livres e iguais por nascimento. Ele defende a ideia de que sempre é preciso lutar por um mundo melhor, mundo esse que ainda está por vir, no desenvolver de um longo processo, no qual vigorará o princípio da esperança. “No hay derechos innatos, sino que todos son adquiridos o tienen todavia que

ser adquiridos em luta” (BLOCH, 2011, p. 330), pois apenas através das lutas os direitos são conquistados.

Assim, utiliza-se a ideia de cidadania como espaço de proteção jurídica, com a inserção do indivíduo em uma ordem ou em uma estrutura político/jurídica instituída por um ente estatal. É nesse espaço de inserção da pessoa numa sociedade politicamente organizada que ocorre a construção da cidadania na relação das pessoas com o Estado. Essa construção da cidadania, melhor se verificada, quando no mundo do trabalho.

Assim, modernamente, defende-se a noção de cidadania não mais apenas como exercício de direitos políticos, ou seja, direito de votar ou ser votado, a cidadania política. Mas sim, como exercício de múltiplos direitos, direitos esses civis, políticos e sociais; por outro, constituindo-se para além do sentimento comunitário de participação e pertencimento a uma sociedade, mais especificamente, no exercício de direitos e deveres (MARSHALL; BOTTOMORE, 2007).

Fredys Sorto (2011), para quem a cidadania é “a capacidade que tem a pessoa de gozar dos direitos civis, políticos e sociais, cumprindo ao mesmo tempo com os deveres que lhe são atribuídos pela ordem jurídica do Estado a que pertence” (SORTO, 2011, p. 106), entende o conceito de cidadania, para além da prática política, incluindo a participação do cidadão na vida pública, tendo como pressuposto a liberdade para o exercício dos direitos que ela compreende; sendo razoável concluir que a cidadania só é possível nos regimes que favoreçam a liberdade, como, por exemplo, nos regimes democráticos (SORTO, 2009).

A educação está entre as atividades mais elementares e necessárias da sociedade humana, e já estava prevista como direito na Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem de 1948, em que é estabelecido, no seu item XII, que “Toda pessoa tem direito a educação, que deve inspirar-se nos princípios de liberdade, moralidade e solidariedade humanas”. É direito que se renova continuamente, por meio de cada nascimento, como chama a atenção Hannah Arendt (2014), para quem a essência da educação é a natalidade, o fato de que seres novos nascem para um mundo já existente.

Certamente a convivência humana é inevitável, mas é preciso lembrar-se de que não faz muito tempo que os seres humanos estão juntos de forma

organizada e que o reconhecimento da natureza humana dotada de direitos não tem sido fácil (SORTO, 2008).

Aristóteles já ensinava que há um mundo já constituído, uma vez que o homem é um animal político. Político no seu pertencer à *polis*, pois nenhum membro da cidade “se pode bastar a si próprio. Quem quer que seja que não tenha necessidade dos outros homens ou que não seja capaz de viver em comunidade com eles ou é um deus ou um animal” (ARISTÓTELES, 2000, p. 8).

Nesse mundo de convivência, a importância deve ser dada aos recém-chegados pelo nascimento – as crianças – porque, ao ultrapassarem a fase da infância, estarão prontas para ingressar e participar do mundo dos adultos. A natalidade revela o novo começo, inerente a cada nascimento, seja no mundo, seja na vida pública, quando esse recém-chegado possuir capacidade de iniciar algo novo; portanto, agir no espaço público. É a esperança revelada com o surgimento do novo a cada nascimento, afirmando a ação como atividade política por excelência¹ (ARENDRT, 2001).

Com vistas a proteger o novo, Hannah Arendt (2014) propõe uma ruptura entre educação e política. Seja porque na política lida-se com quem já está educado, apresentando-se a educação de adultos como um simulacro de educação, na medida em que o objetivo é a manutenção das velhas formas, sendo próprio da condição humana o fato de que cada geração se transforme em um mundo antigo e a utopia de preparar uma geração para o novo é retirar dessa própria geração a oportunidade face ao novo. Seja porque em razão da crise de autoridade, com os seres humanos recusando a autoridade como forma de não assumir a responsabilidade pelo mundo no qual inseriram as crianças, e da tradição, crise da atitude em face do passado, pois a educação exige respeito pelo passado, surge a necessidade de divórcio do âmbito da educação com as demais áreas, especialmente da vida pública e política, para que seja aplicada à

¹ Hannah Arendt defende que não há uma natureza humana, mas condição humana, condição essa que diz respeito às formas de vida que o homem impõe a si mesmo para sobreviver. Todos os homens são condicionados, interna ou externamente, e essas condições variam conforme o lugar e o momento histórico. Hannah Arendt sistematiza a condição humana em três atividades centrais que correspondem às condições básicas da vida humana a *Vida Activa*, sendo elas: LABOR, que pressupõe a necessidade, concernente ao processo biológico e vital do ciclo da natureza humana, como nascer, comer etc.; TRABALHO, que pressupõe a mundanidade, corresponde ao processo artificial de produção de objetos úteis e duráveis para facilitar sua vida no mundo; AÇÃO, que pressupõe a pluralidade, corresponde a atividade de homens livres na esfera pública, cuja relação dialogal promove a aparição de individualidades e possibilita a construção de identidades (ARENDRT, 2001, p. 15-17).

educação um conceito de autoridade e de olhar para o passado que não é aceito de forma geral pelos adultos em outras áreas, mas necessários na educação (ARENDDT, 2014).

Essa visão de Hannah Arendt para a educação dissociada da política é diferente da de Aristóteles, para quem a educação das crianças tinha por fim a formação de pessoas honestas, de cidadãos honestos, por meio das virtudes, para viver em sociedade e alcançar a vida feliz. Essa educação das crianças deveria ficar a cargo do Estado, evidenciando o seu viés político, porque visava formar pessoas para a vida na *polis* e participação política, cidadãos honestos (ARISTÓTELES, 2000).

Com inspiração em Rousseau, Hannah Arendt critica que “a educação tornou-se um instrumento da política, e a própria atividade política foi concebida como uma forma de educação” (2014, p. 225). Hannah Arendt também diverge do entendimento de Rousseau, nesse particular, para quem a educação está imbricada com a política. Para ele, a educação deve propiciar o desenvolvimento das potencialidades naturais da criança, mantendo sua liberdade, tendo em vista a sociedade na qual será inserido, pois “o homem e o cidadão, qualquer que seja ele, não têm outro bem para colocar na sociedade a não ser ele próprio” (ROUSSEAU, 2004, p. 81).

Rousseau entende ser ilusão querer educar um homem livre, em uma sociedade marcada pela desigualdade, haja vista que para a transformação dessa sociedade faz-se mister a existência de homens livres e conscientes, dispostos a sacrificar a liberdade pela igualdade de todos perante a lei, na medida em que a igualdade convencional e não a natural torna necessário o direito positivo, ou seja, o governo e as leis, ideia que irá desenvolver no seu livro *Contrato Social* (ROUSSEAU, 2004).

Para ele, os conhecimentos políticos de uma criança devem ser nítidos e limitados, no sentido de conhecer do governo em geral apenas o que se relaciona com a propriedade. Dessa forma, para este autor, não há como separar a política da educação moral porque “é preciso estudar a sociedade pelos homens, e os homens pela sociedade; quem quiser tratar separadamente a política e a moral nada entenderá de nenhuma das duas” (ROUSSEAU, 2004, p. 325).

Já Hannah Arendt (2014) defende o conservadorismo na educação, entendendo-o, inclusive, como parte da essência da atividade educacional,

no sentido de conservação para abrigar e proteger alguma coisa, em razão da responsabilidade ampla pelo mundo na relação entre crianças e adultos. Para ela, deve haver uma continuidade consciente no tempo entre o passado e o futuro e a existência dessa lacuna, posto que dessa ausência de continuidade fez que desembocasse no totalitarismo.

A questão do conservadorismo, em Hannah Arendt, deve ser então compreendida pela necessidade de tradição, de continuidade e preservação do mundo, porque o novo entre crianças que ainda não têm consciência pode ser potencialmente destrutivo, daí a necessidade de proteger “a criança contra o mundo, o mundo contra a criança, o novo contra o velho, o velho contra o novo” (ARENDR, 2014, p. 242).

A educação é necessária, sob o ponto de vista de Hannah Arendt (2014, p. 243), porque sempre se está educando para o mundo em conflito, criado por seres humanos que vivem nele de forma limitada; e, assim, para preservar o mundo contra a mortalidade de seus habitantes, ele deve ser continuamente posto em ordem. Nesse contínuo restabelecimento, a cada nova geração, a esperança se manifesta; daí porque o velho não deve ditar o novo, apesar de ser por ele respeitado.

A importância da educação em Hannah Arendt revela-se, como dito no início, em razão da natalidade, ou seja, do nascimento que faz o mundo renovar-se constantemente. Nesse movimento de renovação, compete à educação revelar a opção feita, se é por amor ao mundo, assumindo a responsabilidade de preservá-lo e salvá-lo da ruína com a renovação, bem como a opção de amor às crianças para não as abandonar a si próprias nem retirar de suas mãos a oportunidade de renovar o mundo (ARENDR, 2014).

A criança – um novo ser humano, relacionando-se com o mundo – é um ser em formação que se relaciona com a vida. Dessa forma, os pais humanos, que são os responsáveis pelo novo ser humano, “assumem na educação a responsabilidade, ao mesmo tempo, pela vida e desenvolvimento da criança e pela continuidade no mundo” (ARENDR, 2014, p. 235). Essa responsabilidade dos pais humanos deve voltar-se para a primeira educação no seio privado da família, pois, ao chegar a idade escolar, a escola deve ser vista como a instituição que fará a transição da criança da família, ou em outras palavras, do domínio privado do lar para o mundo, a responsabilidade dessa educação passa a ser do Estado.

Por outro lado, Marshall defende como papel do Estado a garantia da educação fundamental; e, reconhecendo a educação das crianças como direito fundamental, aprovava, nesse caso, e para a realização desse seu ideal, a ação coercitiva do Estado para impor as crianças a frequentarem a escola, para terem consciência em suas escolhas e saberem exercer a cidadania. Ainda, em suas palavras: “Se trata de obligarlos y aydarlos a subir el primeiro pedalno; de aydarlos, si ellos quierem, a subir muchos más”² (MARSHALL; BOTTMORE, 2007, p. 21).

Marshall (MARSHALL; BOTTMORE, 2007, p. 34) chama a atenção para a importância da educação fundamental pública, para o ressurgimento dos direitos sociais, afirmando que o aumento da educação fundamental durante o século XIX foi o primeiro passo decisivo para o reconhecimento dos direitos sociais de cidadania no século XX.³ Segundo ele, é inaceitável o argumento de que as crianças, por definição, não podem ser cidadãos, uma vez que a educação das crianças tem consequência direta para a cidadania, na medida em que estas são os cidadãos em potencial. Nesse sentido, o direito à educação é um genuíno direito social de cidadania, porque o objetivo dessa educação é formar, na infância, o adulto cidadão.

Hannah Arendt defende que “o direito à educação é um dos inalienáveis direitos cívicos” (ARENDR, 2014, p. 228); por sua vez, Marshall vai mais além, no sentido de que a educação fundamental é mais que um direito, senão também uma obrigação, pois, além dos direitos civis, há uma interpretação individualista de pessoas que aprenderam a ler e a escrever; sendo, assim, essa educação é o requisito prévio e imprescindível da liberdade civil. A educação, para Marshall, é um direito pessoal combinado com a obrigação pública de exercer esse direito. E esclarece que, com o desenvolvimento ocorrido na sociedade no século XX, crescia a consciência de que a política democrática necessitava de um eleitorado educado e a manufatura necessitava de técnicos formados.

² Trata-se de obriga-los e ajuda-los a subir o primeiro degrau, e ajuda-los, se quiserem, a subir muito mais. Tradução livre.

³ Marshall divide a cidadania em três elementos: civil, político e social. E faz uma retrospectiva histórica, demonstrando que os direitos civis apareceram em primeiro lugar e foram estabelecidos em sua quase forma moderna antes da primeira Reforma de 1832. Em continuação, apareceram os direitos políticos que foram se desenvolvendo no século XIX, ainda que a cidadania política universal não tenha sido reconhecida até 1918. E, os direitos sociais, que diminutos e quase desaparecidos no século XVIII e princípios do século XIX, desenvolveram-se no século XX, mesmo que sem os outros parâmetros dos elementos da cidadania.

José Murilo de Carvalho (2004) chama a atenção para o fato de que, no Brasil, não ocorreu essa sequência como descrita por Marshall, eis que os direitos sociais precederam os direitos civis e políticos e que a ausência de uma população educada tem sido um dos principais obstáculos à construção da cidadania civil e política. Os direitos sociais, por sua vez, foram implantados em um período de supressão dos direitos políticos e de redução dos direitos civis por Getúlio Vargas, um ditador que se tornou popular, momento em que “a pirâmide dos direitos foi colocada de cabeça para baixo” (CARVALHO, 2004, p. 220). Também em relação à sequência do surgimento dos elementos da cidadania, Marshall chama a atenção, nessa sequência de direitos, conforme anotada por ele, para a exceção que é a educação popular. Ela é definida como direito social, mas historicamente tem sido um pré-requisito para a expansão dos outros direitos, pois através dela é que as pessoas passam a tomar conhecimento de seus direitos e a se organizar para lutar por eles (CARVALHO, 2004).

Adele Cortina (2009) defende a necessidade de ensinamento dos direitos como introspecção, consciência, uma vez que a mera repetição, a sua repetição como mantra – sem o seu entendimento, convicção e consciência de sua importância – revela-se frágil, com esquecimento imediato, quando já não há mais repetição e garantia desse direito. Afirma então a possibilidade de retrocesso sempre que as pautas humanizadoras, como ela chama, são aprendidas a golpe de repetição e de castigo, tendo sua perspectiva de rápido desaparecimento, seja a curto, médio seja a longo prazo. Dessa forma, defende Cortina (2009) que as leis e valores devem ser aprendidos em um processo de socialização, pois esse aprendizado, no contexto social, com razão suficiente para tê-lo como seu, é uma condição **básica**.

É preciso que a educação, concebida como direito social de cidadania, tenha a função de possibilitar a formação de conhecimento e consciência crítica para a luta pelos direitos de cidadania e para o exercício consciente dessa cidadania. A educação e o desenvolvimento têm papel de grande importância na luta e conquista dos direitos.

Contudo, não se trata de qualquer tipo de educação, “mas a Educação que forma cidadãos comprometidos com a comunidade política a que pertencem e igualmente comprometidos com os valores comuns da Humanidade” (SORTO, 2008, p. 13). Educação que forma cidadãos conscientes, **não só para a luta de**

seus direitos, mas também para assumir suas obrigações na comunidade política a que pertença (SORTO, 2008).

A todo direito, individual ou coletivo, corresponde um dever do cidadão para com a sociedade; e, sendo o direito à educação um direito social fundamental, em contrapartida, o cidadão tem o dever de instrução, como obrigação individual (SORTO, 2008).

EDUCAÇÃO E A LUTA CONTRA A DESIGUALDADE SOCIAL

Em 31 de maio de 2021, foi publicada a terceira edição da pesquisa da Oxfam Brasil em parceria com o instituto Datafolha, apresentando fotografia da opinião pública, após passado um ano da crise global sanitária e econômica, provocada pela pandemia do covid-19, acerca da desigualdade social no Brasil. Na referida pesquisa, 86% da pessoas entrevistadas acreditam que o progresso do Brasil está condicionado à redução da desigualdade entre ricos e pobres (OXFAM BRASIL, 2021).

Não há dúvidas de que a desigualdade social pode ser explicada pela convergência de vários fatores, mas, como “as políticas educacionais continuam a funcionar como um importante gatilho de reprodução das desigualdades” (SCHWARCZ, 2019).

Com efeito, com a pandemia instalada em razão do covid-19, os pobres sofreram os maiores impactos, com perda de emprego e renda, expondo para toda a sociedade a parcela de pessoas marginalizadas e que necessitaram de auxílio para sobrevivência, evidenciando o grande fosso existente entre pobres e ricos, especialmente, quando estes rapidamente se reinventaram e conseguiram acumular mais riquezas. Nesse sentido, também os trabalhadores de baixa renda sofreram mais o impacto, com o desemprego e dificuldade de sobrevivência. A pandemia do covid-19 expôs e aumentou a desigualdade socioeconômica em todo o mundo, expondo a miséria humana, e no Brasil não foi diferente. O vírus fica conhecido, então, como o vírus da desigualdade.

Audrey Azoulay, diretora geral da UNESCO, em declaração sobre Comissão Internacional sobre os Futuros da Educação, em setembro de 2019, afirmou que “o ensino à distância online não pode ser a única solução, pois ele tende a exacerbar as desigualdades já existentes, que são parcialmente niveladas

nos ambientes escolares”⁴. Nesse período, também fator de desigualdade a educação privada se reinventou procurando minimizar os impactos do isolamento social. As crianças precisaram de instrumento de informática, local apropriado e internet de qualidade para continuar com seu estudo e mais uma vez verificou-se o abismo de oportunidade e educação com o ensino público.

No relatório “Protecting and Transforming Education for Shared Futures na Common Humanity – a joint statement on the Covid-19 crises, da Internacional Commission of the Futures of Education, de 14 de abril de 2020, chega-se à conclusão na qual atinge-se o momento em que, em livre tradução, “revistar coletivamente os objetivos da educação se tornou imperativo”⁵. Tempo de voltar o olhar e os esforços para a educação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A cidadania é conceito fluido, construído historicamente, que ainda está em construção e em desenvolvimento conforme o tempo e lugar. A cidadania reveste-se de exercício de direitos civis, políticos e sociais, direitos esses que podem variar conforme o tempo e o lugar nos quais são exercidos. Mas a concepção moderna vai além; a cidadania deve ser entendida como um conjunto de direitos e também de deveres, na medida em que o cidadão que tem direitos na sociedade em que vive, tem também deveres, especialmente o de manter e melhorar essa sociedade, melhorando também a si por meio da educação.

O direito à educação é, pois, um direito social de cidadania, como defendido por Marshall (MARSHALL; BOTTOMORE, 2007), uma vez que a educação das crianças tem consequência direta para a cidadania, eis que estas são os cidadãos em potencial; ou seja, o objetivo da educação é formar na infância o cidadão adulto.

A essência da educação para Hannah Arendt (2001) é a natalidade, pelo fato de estes seres novos nascerem para um mundo já existente, e com a educação irão participar da atividade pública, materializando a esperança de renovação da sociedade.

A cidadania, assim, como vários outros direitos, pode ser ensinada. A educação para a cidadania deve desenvolver no indivíduo o sentimento de

⁴ Disponível em: <https://pt.unesco.org/news/comissao-futuros-da-educacao-da-unesco-apela-ao-planejamento-antecipado-o-aumento-das>.

⁵ Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373207/PDF/373207eng.pdf>. multi.

pertencimento a uma sociedade que se preocupa com ele, deste modo, esse cidadão, em consequência, também irá, com sua participação, trabalhar para melhorar a si e a sociedade da qual participa. Educação que deve romper com as barreiras com desigualdade e não a evidenciar mais ainda como visto na recente pandemia vivenciado no Brasil e no mundo.

Afinal, essa educação formará cidadãos conscientes não só para a luta de seus direitos, mas também para assumir suas obrigações na comunidade política a que pertença.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDDT, Hannah. **Entre o passado e o futuro**. Trad. Mauro W. Barbosa. São Paulo: Perspectiva, 2014.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

ARISTÓTELES. **Tratado da política**. Trad. M. de Campos. 2. ed. Portugal: Europa América, 2000.

BLOCH, Ernst. **Derecho natural y dignidade humana**. Edición, estudio preliminar y notas de Francisco Serra. Tradução de Felipe González Vicén. Madrid: Dykinson, 2011.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

CARVALHO, Regina Coelli Batista de Moura. **Idade e trabalho: abordagem sociojurídica sobre a limitação da idade para o trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2004.

CORTINA, Adele. **Ciudadanos del mundo: hacia una teoría de la ciudadanía**. Madrid: Alianza, 2009.

MARSHALL, T. H.; BOTTOMORE, Tom. **Ciudadanía y classe social**. 1. reimpr. Trad. Pepa Linares. Madrid: Alianza, 2007.

OXFAM BRASIL. **Nós e as desigualdades: percepções da desigualdade no Brasil**. Pesquisa da Oxfam Brasil / Datafolha. 2021. Disponível em: <https://www.oxfam.org>.

org.br/um-retrato-das-desigualdades-brasileiras/pesquisa-nos-e-as-desigualdades/pesquisa-nos-e-as-desigualdades-2021/. Acesso em: 04 ago. 2021.

ROUSSEAU, Jean Jaques. **Emílio ou Da Educação**. Trad. Roberto Leal Ferreira. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SORTO, Fredys Orlando. A Declaração Universal dos Direitos Humanos no seu sexagésimo aniversário. **Verba Juris**: Anuário da Pós-Graduação em Direito, João Pessoa, ano 7, n. 7, p. 9-34, jan./dez.2008.

SORTO, Fredys Orlando. Cidadania e nacionalidade: institutos jurídicos de Direito interno e de Direito Internacional. **Verba Juris**: Anuário da Pós-Graduação em Direito, João Pessoa, ano 8, n. 8, p. 41-64, jan./dez. 2009.

SORTO, Fredys Orlando. O projeto jurídico de cidadania universal: reflexões à luz do direito de liberdade. **Anuário Hispânico-Luso-Americano de Derecho Internacional**, Madrid, v. 20, p. 103-126, ene./dic. 2011.

AUDIÊNCIAS TELEPRESENCIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: PERCALÇOS E POSSIBILIDADES

*Raimundo Dias de Oliveira Neto*¹

*Valdélío de Sousa Muniz*²

RESUMO:

A experiência exitosa das audiências telepresenciais, após um conturbado período de ajustes e aprendizado conjunto entre magistrados, servidores, advogados, partes e testemunhas, tem sinalizado que a sobreposição das vantagens operacionais (sobretudo no tocante à celeridade e à duração razoável do processo) às dificuldades técnicas e conceituais (como o temor pela incomunicabilidade entre partes, advogados e testemunhas nas instruções e pelas limitações de ordem tecnológicas) tornará este formato uma herança incontestável do período pandêmico aos processos judiciais, especialmente na esfera trabalhista. O presente artigo visa a apresentar o panorama dessa prática na Justiça do Trabalho, destacando o arcabouço normativo que dá suporte às audiências não presenciais, o modo como os tribunais têm se adaptado à nova realidade, as vantagens no tocante à celeridade e economia, resistências dos atores do processo e as perspectivas acerca desta modalidade de audiência.

PALAVRAS-CHAVES: Acesso à Justiça e Covid-19. Audiência telepresencial. Judiciário e Pandemia.

¹ Juiz Substituto no Tribunal Regional do Trabalho-TRT da 7ª Região/CE. Mestrando em Filosofia pela Universidade Estadual do Vale do Acaraú (UEVA). Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela UNICHISTUS. Professor de Direito e Processo do Trabalho. Email: rdiasneto@hotmail.com.

² Analista Judiciário lotado na 11ª Vara do Trabalho de Fortaleza-CE (TRT-7ª Região). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Darcy Ribeiro. Professor de Direito do Trabalho na Faculdade Vidal de Limoeiro do Norte (FAVILI). Email: valdsm@uol.com.br.

SUMÁRIO: 1 Considerações iniciais. 2 Precedentes importantes. 3 Conceitos pertinentes e adoção gradativa. 4 Percepções da realidade. 5 Ganhos do sistema virtual. 6 Percalços, resistências e possibilidades. 7 Considerações finais. Referências.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Ainda no seu primeiro trimestre, o ano de 2020 surpreendeu o mundo com uma crise que abalou a saúde pública e trouxe graves repercussões em diversos campos da economia, da educação, das artes, da política e dos comportamentos sociais. Entre tantos segmentos, o meio jurídico também sentiu forte impacto e precisou se adequar com rapidez e eficiência.

A necessidade mais do que urgente de evitar aglomerações e reduzir na maior medida possível a circulação das pessoas, como forma de prevenir a propagação do vírus e minimizar a forte pressão que era (e ainda é) patente sobre a rede médico-hospitalar, levou a que diversas instituições - públicas e privadas - tivessem de adotar medidas emergenciais de distanciamento dos empregados e servidores sem que, contudo, as atividades fossem no todo paralisadas. A adoção do teletrabalho, ou home-office, mostrou-se como alternativa praticamente imposta ao menos nas áreas em que houvesse compatibilidade.

No universo jurídico, a continuidade da prestação jurisdicional, enquanto obrigação constitucional, exigiu uma adaptação mais acelerada do Poder Judiciário à nova realidade, sobretudo após o reconhecimento do estado de calamidade pública pelo Decreto Federal nº 06/2020, em razão da pandemia mundial pelo Covid-19.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução nº 354/2020 (que conceitua e diferencia sessão por videoconferência e sessão telepresencial) e a Resolução nº 329/2020 (que regulamenta e fixa critérios para realização de audiências e outros atos processuais por videoconferência em processos penais e de execução penal durante o estado de calamidade pública), tendo ainda decidido sobre o Pedido de Providências nº 0004046-61.2020.2.00.0000, quanto à adequação de regras de funcionamento das audiências de instrução por parte do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região/Campinas-SP.

Na sequência de diversos atos emanados do CNJ, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), pelos Gabinetes da Presidência (GP), Vice-Presidência (GVP) e Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (CGJT), editou o Ato Conjunto nº 5, de 17 de abril de 2020, prorrogando por prazo

indeterminado as medidas de prevenção ao contágio pelo Covid-19, adotadas no Ato Conjunto nº 1, de 19 de março de 2020, e mantendo suspensas audiências e sessões presenciais, determinando a sua realização por meio virtual ou telepresencial. Foi um ato importantíssimo para legitimar a iniciativa dos juízes de primeiro grau que, na verdade, já tinham se antecipado na prática da realização das audiências telepresenciais.

O Ato Conjunto nº 5 do CSJT considerou “a existência de instrumentos hábeis, seguros, acessíveis e eficientes a advogados, membros do Ministério Público para o cumprimento da sua função institucional no âmbito da Justiça do Trabalho” e se baseou, ainda, nos termos da Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, do CNJ, e no teor do Ato do Tribunal Superior do Trabalho (TST)/GP.GVP.CGJT nº 159, de 6 de abril de 2020, que admitiu a realização de sessões de julgamento telepresenciais.

2 PRECEDENTES IMPORTANTES

A viabilização das audiências telepresenciais no âmbito do Poder Judiciário se deveu a um processo que começou bem antes, tanto sob o aspecto de embasamento legal - previsão de realização e validade de atos processuais eletrônicos, assim como o próprio processo judicial, quanto estrutural - preparação de uma rede de tecnologia da informação com suporte para armazenamento de dados – textos, áudios e imagens.

Há que se destacar, no primeiro ponto, o princípio da inafastabilidade da jurisdição, disposto no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988; as disposições da Lei nº 11.419/2006, que regula a informatização do processo judicial, com objetivos de celeridade, economia e efetividade processual; a implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe) na Justiça do Trabalho; além das Resoluções nº 314 e nº 341 do CNJ, que legitimaram a regulamentação dos órgãos judicantes, dando efetividade ao que dispõem os artigos 196 e 367, §4º, do Código de Processo Civil (CPC).

Evidentemente, as audiências telepresenciais se constituem como enorme contributo para a imagem do Poder Judiciário, notadamente da Justiça do Trabalho, por lidar com matéria sensível à vida dos trabalhadores. Esta modalidade de audiência evitou o travamento do sistema judiciário, com impulso aos processos, agilizando acordos, instruções e julgamentos que, do contrário, em razão das limitações impostas pela pandemia, teria causado enorme prejuízo aos jurisdicionados. O CNJ, o CSJT e os TRTs atuaram firmemente com o fim de resguardar a legalidade na prática dos atos processuais, do que ficará um legado extraordinário para o Poder Judiciário.

No campo da tecnologia da informação, tem sido essencial todo o investimento que o Poder Judiciário tem direcionado ao fortalecimento dos sistemas processuais eletrônicos, como o Creta, no âmbito da Justiça Federal, e o PJe, na esfera da Trabalhista. Tornaram-se ainda mais necessários e constantes as atualizações dos sistemas (novas versões) e o fortalecimento dos níveis de segurança, sobretudo ante o uso externo ao ambiente das instituições intensificado por servidores, magistrados e estagiários em virtude do teletrabalho que, em diversos momentos, impôs-se como medida compulsória e inevitável face ao agravamento do quadro pandêmico. Obviamente, uma rede de comunicação com a capilaridade, por exemplo do PJe, a envolver tantos atores em tão longínquas distâncias, demanda, permanentemente, adequado acompanhamento técnico especializado, o que também requer expressivos investimentos.

Não restam dúvidas, portanto, de que o ordenamento jurídico pátrio possibilita ampla liberdade ao Judiciário para garantir a realização das audiências virtuais, destacando-se, também, o preceito constitucional de celeridade (art.5º, LXXVIII) e o teor do art.765 da CLT, que assegura ao Juízo ampla liberdade na direção do processo, inclusive a adoção de diligências com vistas ao “andamento rápido das causas”. No caso da adoção de preceitos advindos do CPC, não custa lembrar que o artigo 769 da CLT prevê aplicação subsidiária da legislação comum ao processo do trabalho, o que também consta do próprio artigo 15 do CPC.

3 CONCEITOS PERTINENTES E ADOÇÃO GRADATIVA

A Resolução do CNJ nº 354, de 19 de novembro de 2020, conceitua e, ao mesmo tempo, diferencia sessão por videoconferência e sessão telepresencial, tendo por balizador essencial o local de sua realização. De acordo com o referido dispositivo, a sessão por videoconferência compreende a comunicação à distância realizada em ambientes de unidades judiciárias, enquanto a sessão telepresencial engloba audiências e sessões promovidas a partir de ambientes físicos externos ao fórum ou juízo.

Importante mencionar, a título de registro histórico, que o Ato Conjunto nº 5, de 17 de abril de 2020, do CSJT.GP.GVP.GCGJT (*online*)³, estabeleceu a

³ BRASIL. **Ato Conjunto nº 5, de 17 de abril de 2020.** Prorroga as medidas de prevenção ao contágio pelo Covid-19 e dá outras providências. Conselho Superior da Justiça do Trabalho-CSJT. Disponível em: <<http://www.csjt.jus.br/documents/955023/7642229/Ato+Conjunto+CSJT-GP-GVP-CGJT+05-2020.pdf/48b92644-00da-d2df-e9e0-1a08c19c3c78?t=587237764037>> Acesso em 2.abr.2021.

retomada das audiências por meio telepresencial de modo gradativo, tendo sido sugeridas, no art.4º, as seguintes etapas:

I - audiências de casos envolvendo tutelas de urgência e com cadastro do assunto Covid-19, que poderão ser realizadas a partir de 4 de maio de 2020;

II - audiências de conciliação com pedido das partes e, em qualquer fase processual, a critério do juiz, que poderão ser realizadas a partir de 4 de maio de 2020;

III - processos com tramitação preferencial, na forma da lei, que poderão ser realizadas a partir de 11 de maio de 2020;

IV - audiências iniciais, que poderão ser realizadas a partir de 18 de maio de 2020; e

V - audiências unas e de instrução, que poderão ser realizadas a partir de 25 de maio de 2020.

§ 1º O conjunto dos procedimentos administrativos e técnicos necessários para retomada das audiências deverá ser regulamentado em cada Tribunal Regional do Trabalho, consideradas as peculiaridades regionais, ouvidas previamente as respectivas Seções da OAB e a Procuradoria Regional do Trabalho.

§ 2º As audiências unas e de instrução deverão ser gravadas em áudio e vídeo, em ferramenta compatível com o Repositório Nacional de Mídias para o Sistema PJe ou PJeMídias (Resolução CNJ n. 105/2010)

Como se depreende do texto acima, houve um cuidado do próprio CSJT no sentido de que magistrados, servidores, partes e advogados pudessem se familiarizar ao novo sistema de audiências de forma gradativa, das mais simples (conciliações e iniciais) às mais complexas (unas e de instrução), além de observadas as urgências (tutelas) e prioridades legais.

Outros conceitos pertinentes estão contidos na Lei nº 11.419/2006, que trata da informatização do processo judicial, e são aplicáveis aos processos civil, penal e trabalhista, além dos juzizados especiais, em qualquer grau de jurisdição. Garcia⁴ resume alguns destes conceitos:

Meio eletrônico é considerado qualquer forma de armazenamento ou tráfego de documentos e arquivos digitais.

Transmissão eletrônica é toda forma de comunicação a distância com a utilização de redes de comunicação, preferencialmente a rede mundial de computadores.

⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Processo do Trabalho**. 7.ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2021, p.199.

Assinatura eletrônica é entendida como as seguintes formas de identificação inequívoca do signatário: assinatura digital baseada em certificado digital emitido por autoridade certificadora credenciada na forma de lei específica; mediante cadastro de usuário no Poder Judiciário, conforme disciplinado pelos órgãos respectivos. (grifos do autor).

Os artigos 236, §3º; 334, §7º; 385, §3º e 453, §§1º e 2º, do CPC de 2015, que autorizam a realização de audiência por meio eletrônico, são dispositivos perfeitamente aplicáveis ao processo do trabalho, de forma a subsidiar as audiências trabalhistas nestes tempos de restrições impostas pela pandemia⁵:

Art. 236. § 3º Admite-se a prática de atos processuais por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real.

Art. 334. § 7º A audiência de conciliação ou de mediação pode realizar-se por meio eletrônico, nos termos da lei.

Art. 385. § 3º O depoimento pessoal da parte que residir em comarca, seção ou subseção judiciária diversa daquela onde tramita o processo poderá ser colhido por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real, o que poderá ocorrer, inclusive, durante a realização da audiência de instrução e julgamento.

Art. 453. § 1º A oitiva de testemunha que residir em comarca, seção ou subseção judiciária diversa daquela onde tramita o processo poderá ser realizada por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão e recepção de sons e imagens em tempo real, o que poderá ocorrer, inclusive, durante a audiência de instrução e julgamento.

§ 2º Os juízos deverão manter equipamento para a transmissão e recepção de sons e imagens a que se refere o § 1º.

De acordo com Miessa⁶, embora tais dispositivos tenham sido pensados para audiências de inquirição de partes e testemunhas que se encontrem em Juízo diverso (deprecado), verifica-se, pela análise do seu teor “que eles permitem a realização tanto das audiências de conciliação como de instrução, inclusive do depoimento pessoal”. Destaca o referido jurista que:

⁵ BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Palácio do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> Acesso em 2.abr.2021.

⁶ MIESSA, Élisson. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8.ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2021, p.593.

Ocorre que a pandemia da Covid-19 potencializou a utilização desses dispositivos, ante a impossibilidade física da realização de audiências decorrentes das medidas de isolamento social, viabilizando sua utilização para as audiências telepresenciais em que as partes, testemunhas, juízes, procuradores e advogados **não estão em local público sob a vigilância estatal**, mas em qualquer local, inclusive na sua residência ou no trabalho.⁷

Argumenta, ainda, Miessa⁸ que a Lei nº 13.994/2020 alterou a Lei nº 9.099/95, seguindo a tendência da realização de audiências por meios eletrônicos, passando a permitir a conciliação não presencial no âmbito dos Juizados Especiais, ponderando, entretanto,

que todos os sujeitos do processo possam ter direito à **participação efetiva no processo**, devendo ser consideradas as possíveis limitações técnicas dos atos processuais telepresenciais, especialmente sobre a necessidade de suporte material (computadores, celulares e acesso à internet estável) adequado à participação das partes e procuradores em audiência. (grifos do autor).⁹

Nesse sentido, aliás, é a redação do artigo 6º, § 3º, da Resolução nº 314/2020, do CNJ, *verbis*:

as audiências em primeiro grau de jurisdição por meio de videoconferência devem considerar as dificuldades de intimação das partes e testemunhas, realizando-se esses atos somente quando for possível a participação, vedada a atribuição de responsabilidade aos advogados e procuradores em providenciarem o comparecimento de partes e testemunhas a qualquer localidade fora de prédios oficiais do Poder Judiciário para participação em atos virtuais¹⁰.

Verifica-se, portanto, que os atos normativos do CNJ e CSJT, assim como as normas internas dos Tribunais Regionais, estão de pleno acordo com as normas constitucionais do processo e a legislação processual civil e trabalhista, garantindo a lisura das audiências não presenciais, o que tende a se perpetuar no âmbito da Justiça do Trabalho.

⁷ *Id ibid.*

⁸ *Id ibid.*

⁹ MIESSA, Élisson. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8.ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2021, p.594.

¹⁰ BRASIL. **Resolução nº 314, de 20 de abril de 2020**. Prorroga, no âmbito do Poder Judiciário, em parte, o regime instituído pela Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, modifica as regras de suspensão de prazos processuais e dá outras providências. Conselho Nacional de Justiça-CNJ. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3283>> Acesso em 2.abr.2021.

4 PERCEPÇÕES DA REALIDADE

Observa-se, entre juízes e advogados, que as resistências iniciais estão dando lugar ao aprendizado e adaptação a esta nova realidade. A intervenção dos órgãos administrativos da Justiça foi fundamental para dar o mínimo de segurança a esta nova prática, levada a cabo, diga-se, por juízes corajosos que deflagraram este processo de modernização da Justiça do Trabalho em meio à apatia que se anunciava com a pandemia. Nessa perspectiva, não se tem dúvidas de que se pode falar em um “legado pandêmico” quanto à utilização dessa modalidade não presencial (telepresencial ou por videoconferência) das audiências na Justiça do Trabalho.

No âmbito do TRT-7ª Região, por exemplo, audiências iniciais e de instrução eram realizadas até abril de 2021 pelas 37 Varas na modalidade telepresencial pela plataforma Google Meet (a partir do mês seguinte, passou a ser pelo Zoom) e, quando o estágio pandêmico permitiu, de modo presencial ou híbrido - com juízes, advogados e partes em suas residências e escritórios e as testemunhas nos fóruns, com suporte tecnológico dos juízos, assistência de servidores plantonistas e eventualmente de advogados.

Os depoimentos são gravados e, na maioria das vezes, os juízes providenciam anotações que favorecem o julgamento no mesmo ato, a fim de evitar necessidade, própria e de assistentes, de rever os vídeos, o que demandaria mais tempo, ressaltando-se que a falta de transcrição dos depoimentos nas atas tem sido uma das queixas frequentes dos magistrados.

Outras questões importantes vieram à lume, como a (des)necessidade de se expedir cartas precatórias com fins inquiritórios, pois o caminho para a desterritorialização do processo tende a se abrir com o uso das novas tecnologias pelo Judiciário. É o que agora ocorre com as audiências telepresenciais, o que levanta dúvidas também quanto à interpretação rigorosa que se emprestava ao que dispõe o artigo 651 da CLT, que trata da competência territorial norteadas pelo local da prestação de serviço e/ou da contratação.

Ocorre que, se o teor do artigo 651 da CLT já vinha sendo questionado antes mesmo da pandemia, mitigando-se a sua aplicação em razão da realidade atual de maior integração nacional, quanto ao aspecto de distâncias e dos meios de comunicação atualmente disponíveis, a nova realidade das audiências telepresenciais reservará, quem sabe, para raríssimas exceções a aplicação dos artigos 651 da CLT. A garantia constitucional ao amplo acesso à Justiça, quanto

à sua efetividade, deverá ser a fonte primeira de interpretação nesses casos. Há questionamentos quanto ao princípio do juiz natural, mas é certo que Juízes do Trabalho se depararão com mais frequência com essa temática. Compartilhe-se da preocupação no sentido de sempre dar garantia ao devido processo legal, com o cuidado de não atropelar o interesse processual contido nas demandas diante de dificuldades de acesso dos jurisdicionados aos meios virtuais.

Quanto às audiências híbridas, previstas na Resolução nº 341 do CNJ, ressalta-se que a regra seria a realização das audiências telepresenciais com a localização dos atores do processo no local onde se encontram (residência, trabalho ou outro lugar), mas a criação das salas específicas, na sede do Juízo, é apenas uma forma de garantir o acesso à Justiça àqueles que não têm condições técnicas ao acesso virtual. Não se trata, portanto de privilégio de juízes e advogados, que a rigor não precisarão sair de casa para participar das audiências.

A criação destas salas possibilita, inclusive, o cumprimento de cartas precatórias para oitiva, pelo próprio juízo deprecante, de partes ou testemunhas que estejam em outra jurisdição, desde que assegurado pelo Juízo deprecado ou pela própria parte ou testemunha a ser ouvida, o suporte técnico de acesso. Assim, tem-se como medida muito positiva e que dá garantia ao amplo acesso ao Judiciário em tempo de pandemia, e por que não dizer, depois dela.

5 GANHOS DO SISTEMA VIRTUAL

Além da já mencionada necessidade de dar celeridade aos processos judiciais durante o período de pandemia e evitar prejuízos graves à duração razoável de sua tramitação, a utilização do sistema virtual oferece diversos ganhos ao Judiciário e às partes, inclusive na redução de custos com deslocamentos para audiências nas sedes das unidades mais distantes e gastos com impressão de documentos etc.

Ressalte-se que, enquanto no âmbito da Justiça comum (sobretudo estadual), as Comarcas, em regra, abrangem o território de um município (salvo os casos que incluem outras chamadas comarcas vinculadas), no âmbito da Justiça Federal e da Justiça do Trabalho, ocorre o inverso (a exceção é, na verdade, a regra). O baixo número de Varas trabalhistas, por exemplo, menos de 1.600 para um total de mais de 5.500 municípios, faz com que, sobretudo fora das capitais, cada unidade abranja em sua jurisdição diversos outros municípios além de sua sede.

Embora se refira ao Plenário Virtual do Supremo Tribunal Federal e, portanto, a uma parte dos julgamentos daquela Corte, as observações feitas por Guerreiro¹¹ podem ser aplicadas também, de modo generalizado, à melhoria ou aperfeiçoamento das práticas relativas às audiências nos Juízos de 1º e de 2º graus:

A realidade do crescente número de processos que ascendem diariamente aos Tribunais Superiores e, em especial, ao Supremo Tribunal Federal, impõe a adoção de novas técnicas para o seu enfrentamento, como meio de se dar concretude ao princípio constitucional da razoável duração do processo [...] sem descurar-se, por certo, dos demais direitos processuais conferidos à parte. [...] Dentro do escopo de redução do tempo de duração dos processos, a postura dos órgãos judicantes é fator decisivo para o desenvolvimento de métodos mais efetivos e céleres de julgamento. [...] Advogados e partes também se beneficiam desse método de julgamento, na medida em que não precisam se deslocar aos tribunais, muitas vezes situados em cidades distantes do seu local de residência.

A reflexão acima guarda estreita relação com a questão do acesso à justiça. O acesso à justiça visando à tutela “de um direito declaradamente social como é o caso dos direitos trabalhistas, merece uma concepção processual de justiça social no acesso à justiça, pois de nada adianta garantir materialmente um direito se processualmente não se garante o acesso à ordem jurídica justa”¹². Acrescenta o referido autor que “o efetivo acesso à ordem jurídica justa pode ser tido como a igualdade de armas processuais entre os sujeitos envolvidos no processo, porém uma perfeita igualdade é algo utópico”¹³. Na mesma perspectiva, argumenta Janon¹⁴ que:

a sociedade brasileira não quer mais saber de formas, ritos e outros anacronismos de outrora, mas sim de uma justiça célere, eficiente

¹¹ GUERREIRO, Mário Augusto Figueiredo de Lacerda. O Plenário virtual do Supremo Tribunal Federal. *In: A Constituição da República segundo Ministros, Juízes auxiliares e assessores do STF*. FUX, Luiz; BODART, Bruno; MELLO, Fernando Pessoa da Silveira (Coords). Salvador: JusPodivm, 2018, pp.221/222.

¹² SILVA, Sandoval Alves da. O (in)acesso à Justiça Social com a demolidora reforma trabalhista. *In: A Reforma Trabalhista e seus impactos*. MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Orgs). Salvador: JusPodivm, 2017, p.1085.

¹³ SILVA, Sandoval Alves da. O (in)acesso à Justiça Social com a demolidora reforma trabalhista. *In: A Reforma Trabalhista e seus impactos*. MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Orgs). Salvador: JusPodivm, 2017, p.1085.

¹⁴ JANON, Renato da Fonseca. A armadilha do formalismo no Processo do Trabalho. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Escola Judicial do TRT-15ª)*. Nº 49, jul/dez.2016. Campinas: Escola Judicial do TRT-15ª, 2016, p.57.

e proativa. Se o Poder Judiciário não acompanhar a evolução dos tempos acabará sendo prisioneiro do seu passado e perderá a legitimidade no presente”.

Acrescenta o referido jurista que não se pode cair na armadilha de “civilizarmos” - no sentido de aproximar o processo do trabalho do Direito Civil e das regras processuais civis, “burocratizando um ramo do Direito que, desde a sua origem, foi concebido para ser simples e objetivo, inspirado no princípio da oralidade”¹⁵, sugerindo, ainda, que:

Todos aqueles que atuam no processo, sejam juízes ou advogados, precisam se esforçar para deixar de lado as vaidades que são inerentes à condição humana e lembrar que eles estão ali para resolver o problema do cidadão e não para criar novos embaraços, para fazer com que a lei seja cumprida e a justiça distribuída, e não para destilar conhecimentos teóricos em um português arcaico e incompreensível. [...] Para ser eficiente, o Judiciário precisa ser rápido. Para ser rápido, precisa ser objetivo. Para ser objetivo, precisa ser simples. Logo, formalismo não combina com eficiência¹⁶.

Ainda sobre a questão do acesso à Justiça - que as audiências telepresenciais visam a facilitar, sobretudo no contexto pandêmico atual, convém recordar a lição de Schiavi de que “desde o surgimento dos primeiros órgãos de solução dos conflitos trabalhistas, na Itália e na França, houve preocupação em propiciar ao trabalhador facilidade na defesa de seus direitos, sem a burocracia da Justiça Comum”¹⁷. Observa o renomado autor que o princípio da inafastabilidade da jurisdição, ou do acesso à justiça, é “uma das garantias mais importantes do cidadão, uma vez que, modernamente, a acessibilidade ao Judiciário é um direito fundamental de qualquer pessoa para efetivação de seus direitos”¹⁸.

A experiência de audiências telepresenciais, forçada e fortalecida pelo contexto da pandemia, levou o CNJ a estimular que as unidades interessadas (Juízos e Tribunais) se disponham a aderir, inclusive, ao chamado “Juízo 100% Digital”, disciplinado pela Resolução nº 345/2020 (*online*)¹⁹, alterada

¹⁵ *Id Ibid.*

¹⁶ *Ibid*, p.58.

¹⁷ SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. 2.ed. São Paulo: LTr, 2018, p.13.

¹⁸ *Ibid*, p.17.

¹⁹ BRASIL. **Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020**. Dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. Conselho Nacional de Justiça-CNJ. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus>>.

pela Resolução nº 378/2021 (*online*)²⁰, daquele Conselho. A ideia é que, nestas unidades, as partes, informando endereço eletrônico e linha telefônica móvel, possam optar por ter todos os atos processuais (citação, notificação, intimação, audiências exclusivamente por videoconferência etc) praticados exclusivamente por meio eletrônico e remoto, através da Internet.

6 PERCALÇOS, RESISTÊNCIAS E POSSIBILIDADES

O ponto mais polêmico das audiências telepresenciais diz respeito às instruções, sobretudo no que toca à questão da incomunicabilidade das partes e testemunhas, à vista do que dispõe o artigo 824 da CLT. Ocorre que a suspensão total dos feitos para realizar audiência presencial apenas quando a pandemia passar - o que não se sabe ao certo quando ocorrerá, não parece ser a melhor solução, além de comprometer gravemente a duração razoável do processo e a celeridade necessária, especialmente quando se considera, no caso da Justiça do Trabalho, a natureza alimentar das verbas em discussão.

De qualquer forma, é inegável que os depoimentos tomados fora da estrutura do poder judiciário geram certa insegurança quanto à lisura na prática do ato processual, principalmente no que se refere ao depoimento das testemunhas. Solução plausível tem sido a adoção do instituto do negócio processual com o fim de diminuir as tensões entre as partes quanto à realização das audiências de instrução de forma telepresencial ou por videoconferência.

A criação de sala virtual em separado, pelo meet (e, posteriormente, pelo Zoom), para acompanhamento (monitoramento), por outro servidor em auxílio ao secretário de audiências, foi um avanço na dinâmica das audiências telepresenciais. Na prática, esse monitoramento compreende, entre outras medidas de precaução com o propósito de assegurar a incomunicabilidade das testemunhas, à exigência de giro de 360° da câmera (seja de celular ou de notebooks) pelo ambiente onde esteja a testemunha, reclamante ou preposto, e a manutenção de câmeras e microfones sempre ligados durante todo o tempo de espera para acesso à sala principal, além da não utilização de fones de ouvidos. Por outro lado, impende respeitar se as partes convencionam e requerem conjuntamente a realização de instrução presencial, não parecendo ser razoável o indeferimento por parte do Juiz.

br/atos/detalhar/3512> Acesso em 2.abr.2021.

²⁰ BRASIL. **Resolução nº 378, de 9 de março de 2021**. Altera a Resolução 345/2020, que dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. Conselho Nacional de Justiça-CNJ. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3773>> Acesso em 23.abr.2021.

Tanto é assim que, no Pedido de Providências nº 0004046-61.2020.2.00.0000, o CNJ, inicialmente, determinou a adequação de regras de funcionamento das audiências de instrução por parte do TRT-15ª Região. O entendimento foi de que as audiências em que se produzem provas orais não podem ser impostas, sob risco de prejuízos à advocacia e ao cidadão, razão por que seria suficiente para ensejar a suspensão de prazos e atos processuais por parte do magistrado, inclusive realização de audiências, a simples comunicação expressa da impossibilidade de cumprimento do ato pelo advogado. O CNJ havia reconhecido que nem todos os advogados e seus clientes têm a mesma condição de acesso à rede ou equipamento com tecnologia adequada à audiência telepresencial. Contudo, a decisão da conselheira Maria Cristiana Simões Amorim Ziouva, que havia acolhido o reclamo da OAB-São Paulo, foi revista.

Ao apreciar recurso administrativo daquele Tribunal, o CNJ reavaliou, em agosto de 2020, nos mesmos autos do PP nº 0004046-61.2020.2.00.0000, que a mera solicitação de suspensão de audiência por videoconferência por uma das partes não é capaz de impedir a realização do ato. Pelo novo entendimento, o Conselho reconheceu que acarretaria prejuízo à celeridade e à razoável duração do processo e condicionou a suspensão da audiência à apresentação ao Juízo de requerimento formulado em comum acordo pelas partes. A conselheira Maria Cristina Simões Amorim Ziouva, considerando as divergências trazidas naturalmente pelo atual cenário quanto à aplicação de regras processuais aos atos realizados por meio eletrônico, reformulou seu voto que resultou na seguinte ementa²¹:

PEDIDO DE PROVIDÊNCIAS. PLANTÃO EXTRAORDINÁRIO. SISTEMÁTICA DE SUSPENSÃO DE AUDIÊNCIAS POR VIDEOCONFERÊNCIA. SESSÃO VIRTUAL. MERO PEDIDO DO ADVOGADO DE UMA DAS PARTES. IMPOSSIBILIDADE E PEDIDO FORMULADO EM ACORDO PELAS PARTES. PRECEDENTES.

I – A mera solicitação de suspensão de audiência por videoconferência por uma das partes não é capaz de impedir a realização do ato, sob pena de prejuízo à celeridade e à razoável duração do processo.

II - Sendo apresentado ao juízo requerimento de suspensão da audiência formulado em comum acordo pelas as partes, deverá o ato ser suspenso, conforme entendimento firmado nos autos do – PP 0003406-58.2020.2.00.0000. [...]

²¹ BRASIL. **Pedido de Providências 0004046-61.2020.2.00.0000**. Conselho Nacional de Justiça-CNJ. Disponível em: < https://www.cnj.jus.br/search_gcse/?q=Pedido%20de%20Provid%C3%A2ncias%200004046-61.2020.2.00.0000 > Acesso em 23.abr.2021.

(CNJ - RA – Recurso Administrativo em PP - Pedido de Providências - Conselheiro - 0004046-61.2020.2.00.0000 - Rel. MARIA CRISTIANA ZIOUVA - 46ª Sessão Virtual Extraordinária - julgado em 05/08/2020).

Prevaleceu, como se vê, a compreensão de que diante da nova realidade é necessário, também, agir de modo a não protelar indeterminada e injustificadamente a tramitação de processos judiciais. De fato, o momento exige sensibilidade e juízo de razoabilidade para não forçar a barra e prejudicar as partes diante de situações que dificultem a realização segura das audiências telepresenciais. É preciso levar em conta o problema do déficit na inclusão digital da população (reclamantes e pequenos negociantes, microempresários, reclamados pessoa física, testemunhas etc), aliado à impossibilidade técnica, a exemplo de equipamentos (celulares modernos) e falta de rede e sinal de internet em lugares remotos etc.

Como destaca Sivolella, a relação processual mereceu novo olhar do mundo jurídico diante das grandes mudanças sociais vividas²²:

O papel do juiz não mais pode ser considerado como mera intervenção, mas sim participação conjunta aos sujeitos do processo, contando com a participação de todos os demais destinatários do provimento jurisdicional. [...] O papel do juiz, dentro de tal contexto, exige equilibrada dose de sensibilidade do intérprete e julgador aos valores sociais e às mudanças axiológicas de sua sociedade, sob pena de mácula à própria efetividade do processo.

Pela própria importância que tem a audiência no processo trabalhista, há de se envidar esforços no sentido de realizá-la proveitosamente, pois, como destaca Schiavi²³, ela democratiza e humaniza o processo do trabalho, assegura economia dos atos processuais, favorece o alcance de conciliação, assegura publicidade ao procedimento, possibilita ativa participação das partes e advogados, valorizando o contraditório e a interação do magistrado com todos os atores do processo, além de efetividade na coleta e valoração da prova.

²² SIVOLELLA, Roberta Ferme. O papel do juiz contemporâneo sob a ótica da Constituição de 1988: uma questão de ética e independência. *In: Democracia e Neoliberalismo: o legado da Constituição em tempos de crise*. ARAÚJO, Adriane Reis de; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin (Coords). 2.ed. rev. atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2019, p.608.

²³ SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2018, p.549.

Segundo resume Nogueira²⁴, “a audiência é essencial para que se assegure maior efetividade ao processo e à aplicação do princípio da cooperação”. Referida autora acrescenta, em razão disso, que esses benefícios, “juntamente com os princípios norteadores do direito processual do trabalho, devem ser observáveis em quaisquer alterações legislativas ou regimentais realizadas na disciplina referente às audiências”²⁵.

Quanto à invocação da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados-LGPD)²⁶, sob alegação de violação ao direito de imagem de partes e testemunhas, não parece haver razoabilidade em se pretender imputar ao Judiciário a acusação de invasão de privacidade, uma vez que se trata de atividade jurisdicional praticada com o fim de dar celeridade aos feitos, em atendimento aos interesses dos próprios jurisdicionados.

As regras do artigo 455 do CPC, quanto à intimação das testemunhas pelos próprios advogados, são perfeitamente aplicáveis ao processo do trabalho. Ora, se a regra geral na CLT, artigo 825, é a apresentação espontânea das testemunhas, e se os meios de comunicação telemáticos e informatizados estão cada vez mais em uso, até de forma predominante, com a nova realidade processual decorrente das limitações da pandemia não há sentido na resistência dos advogados na Justiça do Trabalho quanto ao encargo de “informar ou intimar” as testemunhas se, no processo civil, de matriz mais conservadora, tal regra já uma realidade.

O artigo 6º do Ato nº 11, de 23 de abril de 2020, do Gabinete da CGJT²⁷, autorizou os magistrados a adotarem o rito processual previsto no artigo 335 do Código de Processo Civil quanto à apresentação de defesa, inclusive sob

²⁴ NOGUEIRA, Beatriz Carvalho. Os impactos da Lei nº 13.467/2017 na audiência trabalhista. *In: Atualidades e tendências do direito e processo do trabalho*. BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andréia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa dos (Orgs). Vol.2. Salvador: JusPodivm, 2018, p.344.

²⁵ *Id Ibid.*

²⁶ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados. Palácio do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/ lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)> Acesso em 2.abr.2021.

²⁷ BRASIL. **Ato CGJT nº 11, de 23 de abril de 2020**. Regulamenta os prazos processuais relativos a atos processuais que demandem atividades presenciais, assim como a uniformização dos procedimentos para registro e armazenamento das audiências em áudio e vídeo. Tribunal Superior do Trabalho/Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/63416/Ato+CGJT+11-2020.pdf/5f1f5520-c2d0-38e8-79ef-aa3c7e1f18db?t=1587684511843>> Acesso em 2.abr.2021.

pena de revelia, não obstante muitos juízes tenham optado por adotar o rito normal celetista mesmo com as audiências telepresenciais.

A adoção do rito alternativo emergencial em que se admite a recepção da defesa sem audiência, agora com autorização prorrogada por tempo indeterminado, nos termos do Ato nº 18 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (CGJT), tende a reduzir as audiências ao mínimo necessário. Tem-se que a adoção do rito do CPC, com supressão da audiência una, ou de conciliação, em caso de fracionamento, há de ser experiência temporária, enquanto perdurarem as dificuldades de realização de audiência.

A adoção do rito do CPC até a réplica talvez seja medida bastante satisfatória para diminuir o impacto quanto à necessidade de realização das audiências nestes tempos de pandemia, evitando a dilação do interstício, já que virtualmente se tende a incluir menos processos em pauta do que se fazia à época das audiências presenciais.

De qualquer forma, a Justiça do Trabalho, na medida do possível, deve zelar por não suprimir os princípios da oralidade e da concentração dos atos processuais em relação às suas audiências.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As audiências de conciliação e de encerramento simples da instrução, sem tomada de depoimentos, ou apenas para o depoimento das partes, deverá permanecer de forma telepresencial mesmo após superado o problema da pandemia, como legado do avanço tecnológico alcançado pela Justiça do Trabalho nestes tempos difíceis. Prova cabal disso é a criação do “Juízo 100% Digital”, instituído pela Resolução 345/2020, atualizada pela Resolução 378/2021, do CNJ.

Quanto às audiências, talvez as atas demandem, doravante, apenas registros mais simplificados da sequência dos atos praticados. Com a gravação dos depoimentos em vídeos, disponibilizados pelo PJe-Mídias, restará conter qualificação das partes e testemunhas presentes, incidentes processuais suscitados e despachos. Transcrever depoimentos é contraproducente, vez que as gravações ficarão disponíveis, como dito, às partes e demais atores processuais.

A realidade imposta pela pandemia forçou o poder Judiciário a recorrer aos avanços tecnológicos como importante passo para ampliar sua

modernização, o que já era sentido pela qualidade técnica do PJe. As audiências telepresenciais e por videoconferência chegam como que a complementar este processo de modernização que transcorre ao longo da última década. Não significa dizer que as audiências presenciais estejam fadadas à extinção. Elas não de ser, sim, alternativas excepcionais, sobretudo às instruções mais complexas, até mesmo em processos submetidos ao “Juízo 100% Digital”, quando assim entenderem necessário as partes.

Do mesmo modo, a comprovação da viabilidade prática e tecnológica das audiências telepresenciais e/ou por videoconferência deve eliminar ou, no mínimo, reduzir de modo bem significativo, a expedição das cartas precatórias inquiritórias, permitindo que a colheita de depoimentos, mesmo quando a parte e/ou testemunha se encontrar fora da jurisdição, possa ser realizada pelo próprio Juízo *a priori* deprecante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Ato Conjunto nº 5, de 17 de abril de 2020.** Prorroga as medidas de prevenção ao contágio pelo Covid-19 e dá outras providências. Conselho Superior da Justiça do Trabalho-CSJT. Disponível em: <<http://www.csjt.jus.br/documents/955023/7642229/Ato+Conjunto+CSJT-GP-GVP-CGJT+05-2020.pdf/48b92644-00da-d2df-e9e0-1a08c19c3c78?t=587237764037>> Acesso em 2.abr.2021.

_____. **Ato CGJT nº 11, de 23 de abril de 2020.** Regulamenta os prazos processuais relativos a atos processuais que demandem atividades presenciais, assim como a uniformização dos procedimentos para registro e armazenamento das audiências em áudio e vídeo. Tribunal Superior do Trabalho/Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/63416/Ato+CGJT+11-2020.pdf/5f1f5520-c2d0-38e8-79ef-aa3c7e1f18db?t=1587684511843>> Acesso em 2.abr.2021.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Palácio do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 2.abr.2021.

_____. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006.** Dispõe sobre a informatização do processo judicial, altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil, e dá outras providências. Palácio do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11419.htm> Acesso em 2.abr.2021.

_____. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Palácio do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> Acesso em 2.abr.2021.

_____. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados. Palácio do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm> Acesso em 2.abr.2021.

_____. **Pedido de Providências 0004046-61.2020.2.00.0000.** Conselho Nacional de Justiça-CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/search_gcse/?q=Pedido%20de%20Provid%C3%AAsncias%200004046-61.2020.2.00.0000> Acesso em 23.abr.2021.

_____. **Resolução nº 314, de 20 de abril de 2020.** Prorroga, no âmbito do Poder Judiciário, em parte, o regime instituído pela Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, modifica as regras de suspensão de prazos processuais e dá outras providências. Conselho Nacional de Justiça-CNJ. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3283>> Acesso em 2.abr.2021.

_____. **Resolução nº 341, de 7 de outubro de 2020.** Determina aos tribunais brasileiros a disponibilização de salas para depoimentos em audiências por sistema de videoconferência, a fim de evitar o contágio pela Covid-19. Conselho Nacional de Justiça-CNJ. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3508>> Acesso em 2.abr.2021.

_____. **Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020.** Dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. Conselho Nacional de Justiça-CNJ. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>> Acesso em 2.abr.2021.

_____. **Resolução nº 354, de 19 de novembro de 2020.** Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências. Conselho Nacional de Justiça-CNJ. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3579>> Acesso em 2.abr.2021.

_____. **Resolução nº 378, de 9 de março de 2021.** Altera a Resolução 345/2020, que dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. Conselho Nacional de Justiça-CNJ. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3773>> Acesso em 23.abr.2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Processo do Trabalho.** 7.ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2021.

GUERREIRO, Mário Augusto Figueiredo de Lacerda. O Plenário virtual do Supremo Tribunal Federal. *In: A Constituição da República segundo Ministros, Juizes auxiliares e assessores do STF.* FUX, Luiz; BODART, Bruno; MELLO, Fernando Pessoa da Silveira (Coords). Salvador: JusPodivm, 2018.

JANON, Renato da Fonseca. A armadilha do formalismo no Processo do Trabalho. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Escola Judicial do TRT-15ª)*. Nº 49, jul/dez.2016. Campinas: Escola Judicial do TRT-15ª, 2016.

MIESSA, Élisson. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8.ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2021.

NOGUEIRA, Beatriz Carvalho. Os impactos da Lei nº 13.467/2017 na audiência trabalhista. *In: Atualidades e tendências do direito e processo do trabalho*. BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andréia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa dos (Orgs). Vol.2. Salvador: JusPodivm, 2018.

SÃO PAULO. **CNJ acolhe recurso do TRT-15 em pedido de providências sobre audiência por videoconferência**. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP). Disponível em: <<https://trt15.jus.br/noticia/2020/cnj-acolhe-recurso-do-trt-15-em-pedido-de-providencias-sobre-audiencia-por>> Acesso em 2.abr.2021.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Sandoval Alves da. O (in)acesso à Justiça Social com a demolidora reforma trabalhista. *In: A Reforma Trabalhista e seus impactos*. MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Orgs). Salvador: JusPodivm, 2017.

SIVOLELLA, Roberta Ferme. O papel do juiz contemporâneo sob a ótica da Constituição de 1988: uma questão de ética e independência. *In: Democracia e Neoliberalismo: o legado da Constituição em tempos de crise*. ARAÚJO, Adriane Reis de; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin (Coords). 2.ed. rev. atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2019.

O REVERBERAR DA AUTONOMIA DA VONTADE NO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO: PRIMEIROS PASSOS DE UMA ANÁLISE SISTÊMICA

Ana Betina da Costa Pires Ferreira¹

Anita Duarte de Andrade²

Renata Albuquerque Palcoski³

RESUMO:

Trabalho descritivo, o qual tem por objeto realizar uma análise sistêmica sobre a autonomia da vontade no Direito e Processo do Trabalho. O objetivo foi promover um debate sobre o tema e iniciar reflexões. O recurso metodológico escolhido para apresentação da temática foi o de revisão literária. Demonstrem-se os conceitos de Kant e Hellinger sobre a autonomia da vontade e seus desdobramentos no direito e processo do trabalho através de um olhar sistêmico. Conclui-se que a autonomia da vontade gera desdobramentos importantes no Direito e no Processo do Trabalho.

Palavras-chave: Direito Sistêmico. Direito e processo do Trabalho. Autonomia da vontade.

¹ Mestranda em Direito com ênfase em Resolução de Conflitos, Ambra University. Pós-graduada em Direito Processual Civil, Unisul. Pós-graduanda em Psicologia Positiva, PUC/RS. Master Practitioner em Programação Neurolinguística, Inap. Facilitadora em Constelação a base do Pensamento Sistêmico/Complexo com Cornélia Bonenkamp. Coautora em obras jurídicas. Presidente da Comissão de Justiça Restaurativa e Direito Sistêmico da OAB/PI, 2019-2021. Membro do Grupo Trabalhista Sistêmico.

² Pós-Graduada em Processo e Direito do Trabalho. Pós-Graduada em Direito Previdenciário Advogada. Professora. Secretária Geral da Comissão de Direito Sistêmico OAB/PE. Membro da Comissão de Práticas Colaborativas OAB/PE. Membro do Grupo Trabalhista Sistêmico. Coautora em Obras Jurídicas e colunista em sites jurídicos.

³ Pós-Graduada em Direito Público, UNISUL, Juíza do Trabalho no TRT12. Professora. Coautora em Obras Jurídicas e colunista em sites jurídicos. Membro do Grupo Trabalhista Sistêmico.

Sumário 1 Introdução. 2 Conceito de autonomia de vontade. 3 Breve digressão e uma passagem pelo tempo. 4 Autonomia da vontade no Direito e no Processo do Trabalho. 5 Ordem do pertencimento: uma visão sistêmica. 6 Papel do Operador do Direito. 7 Considerações finais. Referências bibliográficas

1 Introdução

A vida é essencialmente dinâmica, de modo a fluir tal qual o gráfico de uma senóide, ora subindo e ora descendo, num fluxo ritmado através do tempo. Nesse movimento vivenciamos e experienciamos as mudanças pessoais, familiares e sociais. Parafraseando Heráclito de Éfeso, a única coisa permanente é a mudança. Portanto, não causa surpresa o fato de que os valores e as necessidades se transformam com o passar do tempo. O mundo está em constante mutação. Do mesmo modo, a forma de analisar conflitos e o olhar para sua administração e postura vêm sendo modificados.

Seguindo essa lógica, insta esclarecer que o Direito é um fato social, dinâmico, e que por meio das interpretações mais contemporâneas, é imprescindível estar atento às transformações para promover a pacificação social.

Aliás, arrisca-se dizer que a relação entre Direito e sociedade nos lança numa dança coreografada entre o ser e o dever-ser, onde o ser é determinado pelas mudanças influenciadas pela dinâmica própria da vida, como falado acima, e o dever-ser é artificialmente construído por uma deontologia cheia de princípios e regras voltados a manter a ordem no organismo vivo que é a sociedade.

Assim o dever-ser busca se projetar adiante daquilo que é (ser), no escopo de traçar os parâmetros condizentes com a contemporaneidade social e cultural. Mas, a ontologia demonstra que o ser não permanece por muito tempo encaixado àquelas delimitações do dever-ser, obrigando o arquiteto do dever-ser, aqui, considerado o Direito, a se adaptar para acompanhar as transformações que não podem ser contidas.

Um olhar histórico do Direito permite visualizar a dança constante entre Direito e sociedade. Por exemplo, alguns conceitos nem sequer seriam

inteligíveis em tempo e cultura se não abarcasse tais ideias em sua vida social. Ou seja, falar em direitos da personalidade para um ser humano recortado da era medieval não faria sentido algum para aquele ouvinte.

A ciência jurídica evoluiu e evolui conforme expande a compreensão humana acerca de sua própria consciência, como ser de direitos e deveres. Nessa caminhada evolutiva, há constantes transmutações na medida em que contextos culturais vão se interconectando. Com a globalização e exponencial velocidade de geração e trocas de informações, as relações foram se desenrolando em uma incrível imprevisibilidade criativa, impactando diretamente no Direito. E no desenrolar histórico na seara laboral, essa constatação não é diferente.

Logo, no que tange ao Direito do Trabalho, a proteção conferida pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - dita condutas e soluciona conflitos entre empregados e empregadores, tendo como um dos princípios basilares, e justificável historicamente, o da proteção ao obreiro. É de bom alvitre esclarecer que proteger não é sinônimo de anular a vontade de um ser e sim supervisionar a expressão da vontade e incrementar a harmonia da relação.

As civilizações ocidentais, em especial, a partir da Revolução Industrial, tomaram corpo e interação suficientes para gerar uma resposta estatal imprescindível para assegurar um mínimo existencial nas relações de trabalho, diante dos cenários de completa exploração da energia e força humanas.

O estudo, então, convida o leitor a meditar, através de uma perspectiva sistêmica acerca das relações trabalhistas, com destaque para um novo paradigma, com observância da autonomia da vontade, ampliação da consciência e autorresponsabilidade.

O tema *o reverberar da autonomia da vontade no direito e processo do trabalho: primeiros passos de uma análise sistêmica*, foi escolhido, visto que, merece destaque, na contemporaneidade. Outrossim, por vir sendo instrumento de reflexões, sobretudo no momento de pandemia (Covid-19), atual e voraz realidade hodierna e responsável por sacudir muitas estruturas sociais.

O referido assunto nos leva a pensar: somos livres? Até que ponto é necessária e eficaz para o cumprimento legal uma proteção absoluta? Existe proteção absoluta (real indisponibilidade absoluta de direitos) dentro do nosso ordenamento jurídico? É possível exercer a liberdade de decisão no âmbito trabalhista diante do atual contexto social?

O objetivo deste trabalho é, portanto, trazer algumas análises e provocar reflexões de como a autonomia da vontade impacta no Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, na medida em que, apesar da dinâmica relacional trabalhista mitigar a autonomia, existe a possibilidade de ser exercida em algumas circunstâncias jurídicas, além das que estão postas nos livros.

2 Conceito de autonomia da vontade

A autonomia da vontade surge como objeto de estudo e definição nos séculos XVIII e XIX por meio da necessidade da regulação das relações jurídicas entre particulares, a partir da Revolução Francesa. O espírito, que impulsionou a época da Revolução Americana (1776) e antes da Revolução Francesa (1789), era o de buscar a compreensão da liberdade e dos direitos do homem⁴.

A nomenclatura, nos termos do dicionário, é definida como um substantivo feminino, que tem por significado a capacidade de governar-se por seus próprios meios e para a filosofia, segundo Kant, corresponde a capacidade da vontade humana de se autodeterminar de acordo com uma legislação moral por ela mesma estabelecida, livre de qualquer fator estranho ou exógeno com uma influência subjugante, tal como uma paixão ou uma inclinação afetiva incoercível. A palavra autonomia deriva do grego “autonomia”, pelo francês “autonomie”, com o sentido de ter a possibilidade de se guiar seguindo as suas próprias leis.⁵

Nota-se, portanto, que na visão de Kant, o conceito de autonomia caminha ao lado do conceito de liberdade, uma vez que lhe é conferida a capacidade de se autogovernar. Michael Sandel, analisando as respostas do

⁴ SANDEL, Michael J. **Justiça: O que é fazer a coisa certa**. Tradução 9ª ed. de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012, p. 137.

⁵ DICIONÁRIO. **Palavra autonomia**. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/autonomia/>> acesso em 15.jun.2021

filósofo acerca da autonomia, reforça que “para agir livremente, de acordo com Kant, deve-se agir com autonomia. E agir com autonomia é agir de acordo com a lei que imponho a mim mesmo – e não de acordo com os ditames da natureza ou das convicções”⁶.

O termo vontade, segundo o dicionário, se caracteriza pela faculdade que tem o ser humano de querer, de escolher, de livremente praticar ou deixar de praticar certos atos e também pela força interior que impulsiona o indivíduo a realizar algo, a atingir seus fins ou desejos; ânimo, determinação, firmeza. Do latim *voluntas.atis*.⁷

Assim, a palavra “vontade” corresponde à motivação, à causa poderosa que movimenta a vida, à capacidade humana que impulsiona ações e atitudes. A vontade clara abre o caminho ao protagonismo e fortalece o humano no processo de tomada de decisões. Enquanto que a autonomia de vontade se manifesta na possibilidade concreta de realização desta motivação.

Portanto, verifica-se que a autonomia da vontade decorre da liberdade individual e tem caráter subjetivo, ou seja, individual e singular. Cada indivíduo desenvolve suas capacidades e competências a partir de condições genéticas, orgânicas e ambientais, construindo uma percepção de mundo subjetiva. O que percebe da realidade externa, o cérebro interpreta conforme filtros perceptivos que se diferenciam entre os seres. Conforme as experiências vividas, a qualidade das relações e as interações sociais, as crenças e padrões culturais que se aprende ao longo da vida, vão formatando significados desta realidade apreendida.

Compreender que cada ser tem essa construção de mundo interno particular é essencial para definir se este mesmo ser desenvolveu a capacidade de autodeterminar-se. A autodeterminação depende de um referencial interno, da autoconsciência e compreensão de si como um ser de direitos e deveres. Ao mesmo tempo, requer a consciência social e a aptidão social, conforme descrito por Daniel Goleman, psicólogo e autor de best-seller:

⁶ SANDEL, Michael J. **Justiça: O que é fazer a coisa certa**. Tradução 9ª ed. de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012, p. 141.

⁷ DICIONÁRIO. **Palavra vontade**. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/vontade/>> acesso em 15.jun.2021

Os ingredientes da inteligência social que aqui proponho podem ser organizados em duas categorias amplas: consciência social – o que sentimos em relação aos outros – e aptidão social – o que fazemos com essa consciência.⁸

Neste sentido, afirma-se que a autonomia da vontade abrange a compreensão de si mesmo, na tomada de decisões, na escolha que determina a liberdade de se autogovernar em meio ao contexto social. Envolve ter clareza acerca dos valores para se conduzir nas relações e decidir de forma livre acerca de fatos essenciais às suas necessidades, interesses e vontades.

A autonomia da vontade tem grande relevância jurídica, uma vez que é determinante nas relações jurídicas em todos os âmbitos do Direito, Material e Processual, ganhando guarida em vários documentos, inclusive na Carta Magna.

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 4º, inciso III, estabelece que a República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelo princípio da autodeterminação dos povos, prestigiando a autonomia da vontade. No mesmo sentido, as resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que incentivam a voluntariedade, colocando-a como um dos princípios da justiça e do consenso.

Frise-se que, no âmbito jurídico, a autonomia da vontade não é exercida de forma ilimitada. Essa limitação da vontade humana se justifica em face da inabilidade humana em conduzir-se com harmonia no meio social. Assim, as legislações buscam suprir essa necessidade por meio da intervenção legal, de algumas limitações ao exercício da vontade, de forma a garantir relações mais equilibradas e a manutenção de uma ordem social.

O Direito do Trabalho, por seu viés protecionista e por sua natureza, traz uma limitação maior à autonomia da vontade se comparado a outros ramos do direito, a exemplo do Direito Civil. Contudo, a Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017), iniciou algumas mudanças nesse paradigma tradicional protecionista, sendo inclusive alvo de inúmeras discussões no tocante às

⁸ GOLEMAN, Daniel. **Inteligência social: A ciência revolucionária das relações humanas**. Trad. Renato Marques. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019, p. 107.

modificações implementadas. Frise-se que antes de adentrar no objeto deste trabalho, é necessário perpassar por um breve histórico, o qual será tratado no próximo tópico.

3 Breve digressão e uma passagem pelo tempo

Da leitura dos manuais sobre Direito do Trabalho se extrai como o ser humano tende a se relacionar com o trabalho e como as relações advindas através do trabalho impactaram na evolução das sociedades. Desde o desenvolvimento de instrumentos que visavam o aperfeiçoamento dos mecanismos de subsistência, tanto para caça como para a agricultura, até a utilização da energia humana em detrimento do próprio homem e por imposição de subjugação.

Na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se, abrigar-se e para fins de construção de instrumentos, ou seja, o homem trabalhava para a sua subsistência. Com a formação de tribos, iniciou-se a escravidão. Até o século XIX- escravidão - o escravo era mercadoria, coisa, seu trabalho era forçado e gracioso. O direito do trabalho não existia – subordinação pessoal.

Avançando mais um pouco na linha do tempo, houve a substituição do trabalho do homem pela máquina e mudança dos métodos de produção. A partir daí tivemos várias leis para tratar sobre direito do trabalho.

Atesta-se que houve, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na melhoria da condição social. Nessa perspectiva, até os dias de hoje, o ordenamento jurídico brasileiro tem por fim impedir qualquer tipo de trabalho que submeta o trabalhador a condições que desrespeitem a liberdade e a dignidade. Essa foi uma das razões pelas quais o Estado passou a intervir com o intuito de melhorar as condições de trabalho, assim como a proteger o trabalhador ante as jornadas excessivas a que eram submetidos.

Levando em conta tudo isso, é que no Direito do Trabalho prevalece o princípio da indisponibilidade ou imperatividade, o qual preleciona que, em regra, não é possível o empregado renunciar e nem acordar os seus direitos e essa ideia reflete na efetivação do processo (Direito Processual do Trabalho).

Entretanto, em virtude da Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017), dos nudges comportamentais, da janela de *Overton*, do *Zeitgest* e da teoria do pêndulo, instrumentos que modificam pensamentos antes consolidados, seja em razão de crises, estratégias ou do tempo, passou a ser possível pensar em uma ampliação de possibilidades sobre a autonomia da vontade na seara trabalhista. Conteúdo que será tratado no próximo tópico.

4 A autonomia da vontade no Direito e no Processo do Trabalho

Repise-se que o Direito do Trabalho é uma reação naturalmente desencadeada pela Revolução Industrial, ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. O Código Civil não conseguia mais tutelar a relação de trabalho, pelo fato de deixar de existir ofício especializado, haja vista a mecanização do trabalho.

Devido a exploração excessiva dos indivíduos, o Estado teve que intervir. Então, é nesse ponto da história que surge um “entreve” necessário: a limitação na autonomia da vontade do trabalhador, no Direito do Trabalho, repercutindo no Processo do Trabalho, por ser instrumento de efetividade do direito material, conforme já tratado em linhas anteriores.

Vale destacar, ainda, que apesar de existir o princípio da indisponibilidade ou imperatividade dos direitos trabalhistas, por ser princípio, é cabível grau de acomodação⁹ (indisponibilidade X autonomia). Ademais, a própria Justiça do Trabalho transaciona direitos através do prestígio à conciliação. Frise-se que apesar de apontar para uma indisponibilidade, no Direito do Trabalho existe e se fala em indisponibilidade relativa¹⁰. Ora, se indisponível é aquilo que não dá margem de liberdade, e se o Direito do Trabalho admite uma relativização de forma velada, conclui-se que a regra geral é que os direitos trabalhistas são disponíveis.

Realizando exame mais detido da CLT, tem-se que em diversas hipóteses a legislação relativiza a regra da indisponibilidade, concedendo ao empregado a capacidade de exercer sua autonomia de vontade por meio do

⁹ ALEXY, Robert. Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no estado de direito democrático, Revista de Direito Administrativo n 217, 1999.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 210.

acordo individual com o empregador. Dentre as disciplinas legais, destacamos: compensação de jornada (art.59,§6º,CLT), banco de horas semestrais (art.59,§5º,CLT), jornada 12X36 (art.59-A,CLT), alteração do regime presencial para o teletrabalho (art.75-C,§1º,CLT), despesas decorrentes dos instrumentos utilizados no exercício do teletrabalho art.75-D, CLT), fracionamento de férias (art.134,§1º,CLT), intervalo para amamentação (art.396,CLT), peculiaridade do empregado hipersuficiente (art.444,CLT), forma de pagamento das verbas rescisórias (art.477,§4º,I,CLT), eficácia liberatória no plano de demissão voluntária (PDV) (art.477-B,CLT), distrato (art.484-A,CLT) quitação anual de obrigações trabalhistas (art.507-B,CLT). Nota-se, portanto, que existe uma gama considerável de possibilidades.

Na mesma toada, no que tange à autonomia da vontade no Processo do Trabalho, o princípio constitucional da liberdade, solidariedade e dignidade humana¹¹ vêm ganhando maior relevo, sobretudo em virtude da constitucionalização do processo e privilegiando o empoderamento das partes. Destacam-se ao longo do artigo algumas possibilidades e mudanças de paradigma, senão vejamos:

A Reforma Trabalhista acrescentou que cabe arbitragem, de forma individual, para o trabalhador hipersuficiente, o que foi bastante criticado com o argumento de que haveria prejuízos ao acesso à justiça pelo fato da cláusula vincular o empregado.

Frise-se que o empregado tem a faculdade de ingressar com a ação. Sendo assim, não existem prejuízos para ele no fato de ter o seu conflito julgado por um terceiro, alheio aos quadros do Poder Judiciário.¹² Com isso, fica garantida a autonomia da vontade das partes e passa a ser possível mais uma forma adequada de solucionar o conflito.

Ademais, a Reforma Trabalhista disciplinou sobre a homologação de acordo extrajudicial. Insta destacar que, para realizar o processo de homologação de acordo extrajudicial (Art.855-B, CLT), é necessária petição conjunta e advogados distintos, facultada a assistência por advogado de

¹¹ Arts. 1º e 3º, CF. (BRASIL, **Constituição Federal**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 17.jun.2021)

¹² BERNARDES, Felipe. **Manual de Processo do Trabalho**. JusPODVIM, 2019.

sindicato. Nota-se que a disposição tem um viés sistêmico, primeiro por prestigiar a autorresponsabilidade das partes (autonomia da vontade), depois por demonstrar os papéis de cada sujeito, quais sejam: o juiz (como “filtro” e aplicador das normas jurídicas), os advogados (pela utilização das técnicas jurídicas, daí a importância de existir advogados distintos, também pelo fato destes serem sujeitos parciais) e as partes (com a sua autonomia da vontade mitigada).

A homologação dos acordos extrajudiciais na seara laboral ainda é tema que gera controvérsias, em virtude da limitada autonomia da vontade e “indisponibilidade” dos Direitos Trabalhistas. Deixamos a reflexão: o empregado pode o mais, já que ele tem autonomia para ingressar ou não com a Reclamação Trabalhista, caracterizada pelo direito de ação, mas não pode negociar seus direitos, ainda que estando amparado por quem detém a técnica jurídica (o advogado). Faz sentido?

A faculdade da homologação, quando as partes estão amparadas por advogados idôneos e sem a evidência de má-fé e coação, parece desregular a ordem sistêmica trazida pelo artigo. Ademais, o juiz não pode homologar o acordo extrajudicial de forma parcial, mais uma vez atestando que o papel do Estado é garantir a autonomia da vontade e apenas prezar pela sua higidez.

Por tudo isso esse trabalho defende a possibilidade de ampliação da manifestação do ato volitivo das partes, em âmbito individual ou coletivo. No que toca ao direito material, a autorresponsabilidade pode ser dada com base e limitada aos parâmetros constitucionais e sobretudo principiológica, trazendo e ampliando a consciência dos titulares do Direito de que - nesses limites - é possível que façam escolhas.

No processo do trabalho, através da gestão processual e da organização compartilhada do processo (art. 357, §3º, CLT), é possível falar em autonomia da vontade, ainda que com possíveis ressalvas nos casos de *jus postulandi* (dada a vulnerabilidade mais evidente), pois os titulares do conflito vão estar amparados por orientações técnico-jurídicas.

Outrossim, garantir a voluntariedade está em consonância com as funções civilizatórias, democráticas e progressistas do Direito do Trabalho,

bem como com os escopos do processo, no que diz respeito à justa composição da lide, efetividade da lei e do Direito Social e pacificação social.

Vale acentuar, ainda, que na maturação do tema autonomia da vontade na área trabalhista, em uma análise sistêmica, a lei relacional do pertencimento ganha destaque e ressoa de forma importante na relação laboral. Assunto que será tratado no próximo tópico.

5 Ordem do pertencimento: uma visão sistêmica

A ideia do Direito Sistêmico surge no Poder Judiciário inspirada pelo juiz de direito, Sami Storch, tendo como fundamento as constelações familiares, técnica terapêutica criada pelo alemão Bert Hellinger¹³.

A título de elucidação, cumpre pontuar, que Bert Hellinger desenvolveu essa prática vivencial terapêutica com base na consolidação de vários conhecimentos, de origens filosófica e psicológica, a exemplo da fenomenologia e das terapias familiares, desembocando na percepção de três leis naturais aos sistemas familiares, denominadas por ele de “Ordens do Amor”¹⁴. Assim, Bert Hellinger ensina que as referidas “Ordens do Amor” ou leis do amor, são leis relacionais pois regulam todo e qualquer tipo de relação, especificando-as em três conceitos: hierarquia/ordem, pertencimento e equilíbrio.¹⁵

As “Ordens do Amor”, portanto, regulam as relações humanas e, por esse motivo, é possível dizer que são inerentes a todos os tipos de sistemas, a exemplo do sistema familiar, do sistema organizacional ou qualquer outra forma de sistema relacional, de modo que aquelas leis mantém a harmonia desses sistemas.¹⁶

Amilton Rosa explica, em breves linhas, que a ordem da ordem/hierarquia, ou também denominada de lei da precedência, traduz a necessidade de respeito à ancestralidade e à hierarquia daqueles que vieram antes de nós no

¹³ STORCH, Sami. **Direito sistêmico: a resolução de conflitos por meio da abordagem sistêmica fenomenológica das constelações familiares**. In.: Revista Unicorp, 2015.

¹⁴ HELLINGER, Bert. **Ordens do Amor. Um guia para o trabalho com Constelações Familiares**. Tradução Newton de Araujo Queiroz. São Paulo: Ed. Cultrix, 2007.

¹⁵ HELLINGER, Bert. **Simetria oculta do amor**. Trad. Newton A. Queiroz. 6 ed. São Paulo: Cultrix, 2015.

¹⁶ HELLINGER, Bert. **Ordens do Amor. Um guia para o trabalho com Constelações Familiares**. Tradução Newton de Araujo Queiroz. São Paulo: Ed. Cultrix, 2007.

sistema familiar. Com base nesta ordem, é possível constatar, por exemplo, que o modelo tradicional de direito deve ser honrado e respeitado pelos modelos contemporâneos do direito, pois aquele é um aspecto importante no sistema de justiça, relevante para possibilitar cada passo da evolução deste sistema permitindo - a partir do que era - seguir o caminho natural das mudanças, inclusive, atuando na ampliação de seus limites¹⁷.

A ordem do equilíbrio entre o dar e tomar é relevante ao destacar que é natural que ao receber algo a pessoa retribua proporcionalmente o que foi recebido, e, assim, se mantém aquela relação saudável. Noutras palavras, se uma pessoa excede no seu comportamento de doação para outra pessoa, o desnivelamento na relação se torna tão grande que o outro não conseguirá retribuir no mesmo patamar, criando um abismo na relação, fazendo com que surjam desgastes e afastamentos¹⁸.

Por derradeiro, a ordem do pertencimento estabelece que todos fazem parte do sistema, de modo que ninguém pode ser excluído. O presente trabalho direciona-se para uma análise um pouco mais detida desta última ordem. É fundamental fazer um exame do pertencimento à luz do Direito Sistêmico e de que forma ele repercute nas relações de trabalho e na autonomia da vontade.

As leis sistêmicas não se fundamentam em julgamentos de ordem moral (juízos de valor), mas, simplesmente, na observação quanto ao fato de que todos os elementos de um sistema possuem o direito de pertencer a esse sistema. Fazendo uma analogia com a lei da gravidade, essa lei da física atua sobre todos os seres presentes no planeta terra, não fazendo diferenciações concernentes ao caráter ou merecimento de nenhum deles. Assim, se um homem bom e um homem mau pulam de uma janela, ambos vão cair, inexistindo distinções de ordem moral para a incidência da lei em seus corpos. E, a lei do pertencimento implica em compreender que a exclusão de

¹⁷ ROSA. Amilton Plácido da. **Direito sistêmico: a justiça curativa, de soluções profundas e duradouras**. In: Revista MP Especial, ano 2, ed. 11, janeiro de 2014, Ministério Público do Mato Grosso do Sul.

¹⁸ ROSA. Amilton Plácido da. **Direito sistêmico: a justiça curativa, de soluções profundas e duradouras**. In: Revista MP Especial, ano 2, ed. 11, janeiro de 2014, Ministério Público do Mato Grosso do Sul. p. 50 a 57.

um elemento que pertence ao sistema trará consequências desastrosas para o sistema como um todo, pois lhe afeta a harmonia.¹⁹

Por tal razão, destaca-se que é inegável que a construção do Direito do Trabalho e da CLT se deu com o fim de prezar pela igualdade e a solidariedade, partindo da premissa que se estava diante de sujeitos jurídicos desiguais e que para se ter equilíbrio se fazia necessário proteger.

Entretanto, antes de um empregado, existe um ser humano, dotado de vontades, capacidades e com acesso a informações, sendo assim, nem sempre a proteção se mostra adequada para os fins que foi criada.

Todas as mudanças históricas do Direito do Trabalho mostram a impossibilidade de se compreender isoladamente o Direito, não podemos reduzir a área jurídico-trabalhista a marcos regulatórios, mudanças legislativas. O Direito do trabalho se insere em uma perspectiva ampla social, psicológica, sociológica e que se entrelaça nesse conhecimento a necessidade de se construir sentidos no e para o trabalho.

Possibilitar autorresponsabilidade e garantir autonomia da vontade para o empregado, dentro dos parâmetros constitucionais e principiológicos, além de garantir o pertencimento, aumenta a qualidade das propostas estabelecidas no contrato e evita que os empregados e empregadores desrespeitem a lei, por estarem revestidos de empoderamento e por serem tratados como pessoas dotadas de capacidade, como efetivamente são.

Isto também pode refletir nas demandas trabalhistas, que a partir da gestão processual e da organização compartilhada do processo, o empregado passa a ter (de forma orientada) a capacidade de fazer escolhas dentro de um instrumento que é seu e no qual é titular do conflito, fato que aumenta as chances da materialização da efetividade do processo, evita recursos e garante satisfação e celeridade. Além de um processo racional, adequado às peculiaridades da lide, justo e efetivo.

Destaca-se que aqui não se defende flexibilizações e menos ainda desregulamentações, mas que o empregado possa participar da solução dos conflitos advindos da relação e tenha emancipação de vontade.

¹⁹ Idem.

Frise-se que é necessário repensar as construções trazidas pelo direito do trabalho, uma vez que ainda que exista a previsão de contrato de trabalho (relação bilateral) e que materializa a relação de emprego, o que se tem na prática são empregados sem autonomia para negociar e submetendo-se a flagrantes retrocessos na aquiescência por contratos de adesão, em decorrência da necessidade de sobreviver.

Por tudo o que foi tratado até aqui, é que o operador do direito tem papel de relevo na garantia da autonomia da vontade, temática que será abordada no tópico que se segue.

6 Papel do Operador do Direito

O humano, quando imerso em uma situação de conflito, não possui uma clara autonomia da vontade, na medida em que está inserido nas tensões próprias do embate, desconhecendo suas necessidades e seu querer legítimo. Assim, é comum surgir, como a opção mais viável, a delegação das decisões a terceiros, tradicionalmente, o Estado-juiz, para resolver suas controvérsias. Na esfera trabalhista, a intervenção de uma decisão judicial se torna ainda mais presente e necessária diante das limitações legais ao exercício da autonomia da vontade do trabalhador.

Assim, na compreensão de que a liberdade nas relações juslaboralistas é mitigada, os operadores jurídicos, ou, numa expressão mais moderna, construtores do Direito, possuem um papel relevante, de forma a conduzir as partes ao reequilíbrio do contexto interrelacional.

Na compreensão constitucional ampla do acesso à justiça (art. 5º, inciso XXXV, da CRFB/88), percebe-se ser essencial restabelecer o valor justo entre empregado e empregador, por intermédio de um olhar para a lide sociológica. O termo justiça²⁰, nesta visão, abrange o significado de equilíbrio nas relações

²⁰ Nos termos explicados por Jéssica Gonçalves: “Segundo Horácio Wanderlei Rodrigues, a expressão “acesso à justiça” admite duas acepções distintas: a primeira atribui ao significante “justiça” o mesmo sentido e conteúdo de “Poder Judiciário”, tornando-as expressões sinônimas e, a segunda, parte da visão axiológica da expressão “justiça” e identifica como acesso a uma ordem determinada de valores e direitos fundamentais para o ser humano, de conteúdo mais amplo, englobando o primeiro termo.” GONÇALVES, Jéssica. Goulart. Juliana. Mediação de conflitos: teoria e prática. Florianópolis: EModara, 2018. p.53.

dos humanos entre si e com o social, o todo, incluindo, ainda, a multiplicidade de meios para encontrar soluções às controvérsias.

O viés consensual na gestão de conflitos ensina a importância da compreensão do conflito integralmente, e o papel dos operadores jurídicos no auxílio aos envolvidos no entendimento de suas necessidades e interesses, com acolhimento das emoções, para a viabilização do diálogo. O acordo, por sua vez, acontece por meio do protagonismo das partes, da livre manifestação de vontade, sem vícios e manipulações, na transparência dos deveres e direitos de cada acordante.

Para tanto, é imprescindível que o jurista auxilie as partes envolvidas a reconhecerem o que realmente querem como solução à controvérsia, das consequências acerca de cada decisão, pontos que ficam embaralhados no calor do embate. Esta clareza traz a força necessária à demonstração de vontade, de forma a criar o ambiente propício à formação de um acordo e seu cumprimento efetivo.

Denota-se, por conseguinte, que a clareza acerca do querer dos acordantes, ilumina o espaço em que a autonomia da vontade pode ter sua atuação, conferindo a liberdade necessária para os ajustes condizentes à elaboração da solução criada em mútua colaboração.

Nesse cenário os acordantes sentem-se pertencentes ao processo de construção da solução para o conflito que lhes é comum. Com base no auxílio técnico-jurídico implementado pelos profissionais do direito, que podem lhes incentivar²¹, por meio das técnicas de negociação e de outros conhecimentos transdisciplinares, como o exercício da escuta ativa e da empatia, por exemplo, a despertar a percepção quanto às suas necessidades, até então desatendidas.

A partir desse reconhecimento do real querer de cada acordante, o entendimento de como é possível alcançar a melhor solução dentro do arcabouço legal e processual, será papel essencial a ser desempenhado pelo operador jurídico. Noutras palavras, o profissional do direito apresentará as

²¹ Como orientado para a atuação dos mediadores e conciliadores nas resoluções já mencionadas, a exemplo da Resolução CNJ 125/2010. (BRASIL, **Resolução 125, CNJ**. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf> Acesso em 17.jun.2021)

margens legais que balizam o espaço no qual as partes poderão exercitar sua autonomia da vontade. Sendo que, se as partes estiverem conscientes do seus quereres e abertas a se compreenderem reciprocamente, a liberdade lhes será mais nítida na construção colaborativa de uma solução.

Noutro giro, percebe-se que quando uma decisão é imposta, em regra, há uma resistência da parte sucumbente em reconhecer devidamente o direito da outra, gerando insatisfação e ocasionando um número acentuado de recursos e ações protelatórias. Verifica-se que a sentença não é suficiente para fomentar a obediência às leis e assegurar efetivamente os direitos reconhecidos. Todavia, a busca pela sentença ainda está inserida como um padrão comum de comportamento nos dias atuais, sendo denominado pelo professor Kazuo Watanabe como “cultura da sentença”²². Nas palavras de Jéssica Gonçalves e de Juliana Goulart:

A predominância no sistema de justiça brasileiro do referido modelo [heterocompositivo] fez surgir a “cultura da sentença”, em que a sentença judicial é reflexo do modo pelo qual os cidadãos e os profissionais do direito no Brasil, neste momento, procuram administrar suas diferenças. Por consequência, a cultura jurídica brasileira de tratamento dos conflitos, aqui definida conforme a mencionada expressão de Kazuo Watanabe como: “cultura da sentença”, é um fato histórico e simbólico que reflete a forma como o país trata preponderantemente os conflitos.²³

Não se pode olvidar que muitos conflitos necessitam de uma sentença para apontar uma solução às questões a eles inerentes e nesse caminho também é importante garantir o mínimo de autonomia no processo. Afinal, a sentença faz lei entre as partes, além de poder servir como precedente e/ou jurisprudência, tendo impacto de forma individual e para a sociedade.

Outrossim vale ressaltar que, inúmeros conflitos se mostram dispostos a serem resolvidos de maneira autocompositiva. Esse raciocínio coaduna com o conceito da Justiça multiportas²⁴.

²² WATANABE, Kazuo. **Cultura da sentença e cultura da pacificação**. In: YARSHELL, ZANOIDE (coord.) *Estudos em homenagem à professora Ada Pellegrini Grinover*. São Paulo: DPJ, 2005. p.684-861

²³ GONÇALVES, Jéssica. Goulart. Juliana. *Mediação de conflitos: teoria e prática*. Florianópolis: EModara, 2018. p.64.

²⁴ Termo cunhado na década de 70 pelo professor Frank Sander, da Faculdade de Direito de Harvard. (AZEVEDO, André Gomma (org.) **Manual de mediação Judicial**. Brasília/DF;

Através dessa perspectiva da Justiça Multiportas podemos traçar um paralelo à própria noção sistêmica de que tudo está conectado, no sentido de que os conflitos judiciais podem ser resolvidos tanto por métodos heterocompositivos como por autocompositivos, não havendo uma metodologia melhor que a outra, mas sim, uma questão de melhor adequação de uma ou outra a determinado tipo de conflito.

Nas últimas décadas, o pensamento cartesiano e mecanicista vem dando espaço para uma abordagem holística que observa a permanência da inter-relação entre as partes que compõem um todo, sendo denominado de pensamento sistêmico. Conforme bem definido por Fritjof Capra:

A nova visão da realidade, de que vimos falando, baseia-se na consciência do estado de inter-relação e interdependência essencial de todos os fenômenos – físicos, biológicos, psicológicos, sociais, culturais. Essa visão transcende as atuais fronteiras disciplinares e conceituais e será explorada no âmbito de novas instituições.²⁵

E, esse deslocamento paradigmático voltado para uma visão sistêmica permite realizar o diálogo entre o Direito e outros saberes de outras disciplinas, viabilizando a prática da transdisciplinaridade. Conectando com a abordagem que busca contextualizar os conhecimentos de maneira mais global, o conceito de transdisciplinaridade está arraigado à própria essência humana que comunga e compartilha de todos aqueles saberes, sendo bem pontuado por Edgar Morin, que nos explica que :

A atitude de contextualizar e globalizar é uma qualidade fundamental do espírito humano que o ensino parcelado atrofia e que, ao contrário disso, deve ser sempre desenvolvida. O conhecimento pertinente é aquele que é capaz de situar toda a informação em seu contexto e, se possível, no conjunto global no qual se insere²⁶.

Pautadas nessa abordagem sistêmica de conexão, é imprescindível esclarecer que a transdisciplinaridade tem se mostrado relevante para a atuação do profissional do direito, sem que a soma de outros saberes que

Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD), 2016.

²⁵ CAPRA, Fritjof.. O ponto de mutação. Tradução Álvaro Cabral. São Paulo: Cutrix, 2006, p. 259.

²⁶ MORIN, Edgar. **Complexidade e transdisciplinaridade: a reforma da universidade e do ensino fundamental**. Tradução Edgard de Assis Carvalho. Natal: EDUFRRN, 2000, pág. 13.

dialogam com a ciência jurídica desconsidera a essência dos próprios saberes jurídicos. Novamente, não se trata de substituição de um saber por outro, mas de acrescentar conhecimentos transdisciplinares na atuação do profissional, o qual norteia-se, indubitavelmente, no conhecimento jurídico que o acompanha e guia.

Essa paulatina mudança de perspectiva de uma cultura da sentença - também reconhecida pelo padrão inerente a uma cultura do litígio - para uma cultura da pacificação - também denominada de cultura do consenso²⁷ - pode ser considerada como o berço para olhares transdisciplinares na atuação dos profissionais do direito. Viu-se a prática de abordagens que passaram a humanizar o tratamento direcionado para os titulares dos conflitos judiciais, a saber, os jurisdicionados. Programas de justiça restaurativa, técnicas de escolas de negociação, como a escola de Harvard, abordagens como a do direito sistêmico, da comunicação não-violenta e da Programação Neurolinguística (PNL), dentre outras, passaram a ser aplicados nos diversos ramos do direito e em vários tribunais pelo país, seguindo o mesmo caminho na seara trabalhista.

Em virtude da premissa supracitada, é interessante destacar que na condução de uma resolução de conflitos, os juristas precisam adotar a transdisciplinaridade, aprendendo a mapear a integralidade da controvérsia, para propiciar soluções mais adequadas a cada envolvido. Vale ressaltar que ainda que adote essa postura, o profissional não irá deixar de realizar o seu papel de magistrado (a), servidor (a) ou advogado (a) e contribuirá para uma das funções do direito: a pacificação social.

7 Considerações finais

Diante de todo o exposto, verificou-se a importância de refletir sobre a autonomia da vontade no direito e no processo de trabalho e como este assunto repercute nas relações laborais. A manifestação da vontade é possível de ser exercida, na medida em que se compreende a liberdade e voluntariedade intrinsecamente relacionadas à responsabilidade dos sujeitos de direito.

Em momentos de crise, sobretudo, é essencial buscar e pensar em novas possibilidades de criar soluções adequadas ao complexo contexto. A

²⁷ GONÇALVES, Jéssica. Goulart. Juliana. Mediação de conflitos: teoria e prática. Florianópolis: EModara, 2018.

vida é cíclica, sendo assim, sem deixar de olhar para o que já foi construído, é necessário aceitar o convite para reconhecer que alguns conteúdos podem ser revisitados e repensados, a exemplo da autonomia da vontade na seara laboral, no objetivo de contribuir com a evolução social.

Frise-se que esse trabalho não teve a pretensão de esgotar o tema e nem de criar mecanismos para defender hipóteses de retrocessos. É valioso caminhar no sentido possível do tempo e lembrar que existem humanidades e vontades por trás de qualquer escolha, o que abrange elementos provenientes do racional e do emocional. Faz-se essencial registrar que a liberdade humana não é absoluta, até porque vive-se em coletividade, mas é possível ponderar e traçar caminhos que permitam a autorresponsabilidade, com ampliação de consciência e limites equilibrados no contexto laboral, conforme parâmetros aceitáveis e de acordo com o que se tem no ordenamento jurídico hodierno.

É inegável que, historicamente, na seara laboral a autonomia da vontade foi mitigada, em razão dos direitos trabalhistas serem direitos sociais (direitos fundamentais), os quais devem ser tutelados por princípios próprios e pela Constituição Federal. Entretanto, não se pode negar que a autonomia da vontade vem ganhando relevo como meio de regular relações de trabalho (emprego), no antes, durante e após findadas.

É de grande valia percorrer pelo tema e construir bases e limites possíveis e que atendam as demandas sociais de forma mais positiva e eficaz, amadurecida e em consonância com a realidade social. Afinal, as normas devem refletir os anseios sociais e promover o fim precípua de uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA. Diogo A. Rezende. PAIVA. Fernanda. Os Princípios da Mediação de Conflitos. *in*: Mediação de Conflitos para iniciantes, praticantes e docentes / coordenadoras Tania Almeida, Samantha Pelajo e Eva Jonathan. 2ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019. págs.103.

ALMEIDA, Diogo A. Rezende. PANTOJA, Fernanda Medina. **Natureza da mediação de conflitos**. In: Mediação de Conflitos para iniciantes, praticantes e docentes / coordenadoras Tania Almeida, Samantha Pelajo e Eva Jonathan. 2ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019. págs.89/100.

ALEXY, Robert. **Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no estado de direito democrático**, Revista de Direito Administrativo n 217, 1999.

AZEVEDO, André Gomma (org.) **Manual de mediação Judicial**. Brasília/DF; Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD), 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **Direito Constitucional Contemporâneo: Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BIANCHI, Angela Andrade e outros. **Teorias do Conflito**. In: Mediação de Conflitos para iniciantes, praticantes e docentes / coordenadoras Tania Almeida, Samantha Pelajo e Eva Jonathan. 2ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019. págs.73/87.

BERNARDES, Felipe. **Manual de Processo do Trabalho**. JusPODIVM, 2019.

BRASIL, **Constituição Federal**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 17.jun.2021

_____, **Resolução 125,CNJ**.Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf>Acesso em 17.jun.2021

CAMPOS, Diogo Leite de. **Pessoa, direitos e direito: A pessoa, os seus direitos e a sua criação do Direito**. / Diogo Leite de Campos e Fátima Nancy Andrighi. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

CAPRA, Fritjof. **A revolução ecojurídica: o direito sistêmico em sintonia com a natureza e a comunidade**. / Fritjof Capra, Ugo Mattei; tradução de Jeferson Luiz Camargo. São Paulo: Editora Cultrix, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____, Fritjof.. **O ponto de mutação**. Tradução Álvaro Cabral. São Paulo: Cutrix, 2006.

DICIONÁRIO.**Palavra autonomia**. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/autonomia/>> acesso em 15.jun.2021

DICIONÁRIO, **Palavra vontade**. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/vontade/>> acesso em 15.jun.2021

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência social: A ciência revolucionária das relações humanas**. Trad. Renato Marques. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

GONÇALVES, Jéssica. Goulart. Juliana. **Mediação de conflitos: teoria e prática**. Florianópolis: EModara, 2018.

HELLINGER, Bert. **Simetria oculta do amor**. Trad. Newton A. Queiroz. 6ed. São Paulo: Cultrix, 2015.

_____, Bert. **Ordens do Amor. Um guia para o trabalho com Constelações Familiares**. Tradução Newton de Araujo Queiroz. São Paulo: Ed. Cultrix, 2007.

_____, Bert. **Ordens da ajuda**. Tradução: Tsuyuko Jinno-Spelter. Patos de Minas: Atman, 2005.

LEDERACH, John Paul. **Transformação de conflitos**. Tradução de Tônia Van Acker. São Paulo: Palas Athena, 2012.

MORIN, Edgar. **Complexidade e transdisciplinaridade: a reforma da universidade e do ensino fundamental**. Tradução Edgard de Assis Carvalho. Natal: EDUFRN, 2000.

ROSA, Amilton Plácido da. **Direito sistêmico: a justiça curativa, de soluções profundas e duradouras**. In: Revista MP Especial, ano 2, ed. 11, janeiro de 2014, Ministério Público do Mato Grosso do Sul.

SANDEL, Michael J.. **Justiça - O que é fazer a coisa certa**. Trad. de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. 9ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

STORCH, Sami. **O que é Direito Sistêmico?**. Disponível em < <https://direitosistemico.wordpress.com/2010/11/29/o-que-e-direito-sistemico/> > acesso em 17.jun.2021

_____, Sami. **Direito sistêmico: a resolução de conflitos por meio da abordagem sistêmica fenomenológica das constelações familiares**. In.: Revista Unicorp, 2015.

WATANABE, Kazuo. **Cultura da sentença e cultura da pacificação**. In: YARSHELL, ZANOIDE (coord.) *Estudos em homenagem à professora Ada Pellegrini Grinover*. São Paulo: DPJ, 2005. p.684-861

A MODERNIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NOS SEUS 80 ANOS: do papel à nuvem

MODERNIZING LABOR JUSTICE IN ITS 80 YEARS: from paper to cloud

Bruna de Sá Araújo¹
Juliana Mendonça e Silva²
Luciana Lara Sena Lima³

RESUMO: os 80 anos da Justiça do Trabalho refletem a modernização no Poder Judiciário frente as inovações tecnológicas advindas da Quarta Revolução Industrial. O subtítulo do “papel à nuvem” expressa a linha do tempo quanto à ocorrência deste processo, passando dos autos físicos, a digitalização do processo com o Processo Judicial Eletrônico (PJe), até a atual possibilidade de juntada de documentos em nuvem, permitida por alguns Regionais. Partindo de um retrospecto sobre o octogenário desta Especializada, buscou-se no presente artigo analisar o pioneirismo da Justiça do Trabalho

¹ Advogada, MBA em Ciências e Legislação do Trabalho pelo IPOG. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Pós-graduada em Direito Previdenciário pela Faculdade Sul Americana (FASAM). Coordenadora do Núcleo de Direito do Trabalho do Instituto de Estudos Avançados em Direito (IEAD).

² Advogada, professora, especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela FASAM, mestranda em Direito Constitucional Econômico pela UNIALFA, Diretora do Instituto Goiano de direito do Trabalho (IGT) e Diretora da Associação Goiana dos Advogados Trabalhistas (AGATRA).

³ Mestre em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás; doutoranda em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa (UAL); conselheira seccional da OAB Goiás (2019/2021); diretora adjunta na ESA Goiás (2019/2021).

no curso de modernização e digitalização dos seus atos processuais, com softwares constantemente atualizados e melhorados. Ademais, investigou-se a incorporação das tecnologias advindas da Quarta Revolução Industrial pelo Judiciário Federal Trabalhista, como a inteligência artificial, aplicativos e armazenamento em nuvem, bem como demonstrou-se que a pandemia do novo coronavírus em 2020 acelerou os avanços tecnológicos e ressignificou a Justiça do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho. Processo Judicial Eletrônico. Pioneirismo. Modernização. Quarta Revolução Industrial.

ABSTRACT: the 80 years of Labor Justice reflect the modernization of the Judiciary in the face of technological innovations arising from the Fourth Industrial Revolution. The subtitle of “paper to the cloud” expresses the timeline regarding the occurrence of this process, going from the physical process, the digitization of the process with the Electronic Judicial Process (PJe), to the current possibility of gathering documents in the cloud, allowed by some Regionals. Based on a retrospective on the octogenarian of this Specialized, this article sought to analyze the pioneering spirit of Labor Justice in the process of modernization and digitalization of its procedural acts, with constantly updated and improved software. Beyond this, the incorporation of technologies from the Fourth Industrial Revolution by the Federal Labor Judiciary, such as artificial intelligence, applications and cloud storage, was investigated, as well as demonstrating that the new coronavirus pandemic in 2020 accelerated technological advances and ressignified the Labor Justice.

KEYWORDS: Labor justice. Electronic Judicial Process. Pioneering spirit. Modernization. Fourth Industrial Revolution.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1 – RETROSPECTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL. 2 – O PIONEIRISMO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO PROCESSO DE MODERNIZAÇÃO E DIGITALIZAÇÃO DOS SEUS ATOS PROCESSUAIS. 3 – A INCORPORAÇÃO DAS TECNOLOGIAS ADVINDAS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL PELO JUDICIÁRIO TRABALHISTA. 4 – A PANDEMIA DA COVID-19 COMO PROPULSOR DE AVANÇOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

INTRODUÇÃO

Em um texto publicado na Revista dos Tribunais em 1926, Noé de Azevedo⁴ relata um curioso episódio envolvendo o debate em torno da validade de ato processual praticado com o uso da máquina de escrever, por representar, na essência, a quebra da fé-pública decorrente da peça produzida a bico de pena, substituída pela escrita produzida não mais pelo ser humano.

As primeiras tentativas de digitalização processual na Justiça do Trabalho sofreram entraves semelhantes. O Conselho Federal da OAB divulgou uma carta aberta levantando os principais problemas do PJe apontados pela advocacia brasileira, tais como a lentidão, instabilidade e complexidade do sistema, em especial para advogados idosos. O Presidente do Tribunal Superior do Trabalho à época, ministro Carlos Alberto Reis de Paula, mencionou em um evento que a implantação do PJe estaria ocorrendo de forma precipitada, atropelada, com falta de preparo⁵.

Os 80 anos da Justiça do Trabalho são marcados pela incorporação das novidades tecnológicas como forma de maximizar o atingimento dos seus principais objetivos, como a inafastabilidade da prestação jurisdicional, duração razoável do processo, celeridade processual, publicidade dos seus atos e efetividade na execução.

Desde 1941, quando a Justiça do Trabalho surgiu no Brasil, o país e o mundo mudaram radicalmente. Se na década de 40 discutia-se direitos básicos dos trabalhadores, hoje estuda-se o impacto da ciência e da tecnologia no mercado e na necessidade de ter processos judiciais mais céleres e transparentes.

Há uma luta constante contra o esquecimento e a preservação de elementos materiais e imateriais capazes de situar e valorizar a Justiça do Trabalho como integrante não só do Poder Judiciário brasileiro, mas da própria comunidade. Esses elementos devem ser preservados e difundidos sob a percepção de pertencimento das instituições.

Os avanços tecnológicos advindos da Quarta Revolução Industrial beneficiaram a população em geral, assim como os órgãos do Poder Judiciário, sendo que a Justiça Federal do Trabalho foi pioneira na digitalização do

⁴ AZEVEDO, Noé. A justiça e a machina de escrever. Revista dos Tribunais. São Paulo, v. 57, n. 306/307, p. 29-30, 2 e 16/2/1926.

⁵ MIGALHAS. **PJe apresenta problemas na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://migas-lhas.uol.com.br/quentes/177656/pje-apresenta-problemas-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 14 jan. 2021.

processo. O octogenário desta Especializada reflete o melhoramento da Justiça do Trabalho com a tecnologia e o atingimento de todo o seu potencial jurisdicional.

Desta maneira, o presente artigo buscou analisar a modernização da Justiça do Trabalho em seus 80 anos. O primeiro capítulo traz uma retrospectiva da instauração de uma justiça que fosse voltada às demandas jurisdicionais oriundas das relações de trabalho. O segundo capítulo aborda o pioneirismo da Justiça do Trabalho no processo de modernização e digitalização dos seus atos processuais, acompanhando a evolução dos equipamentos eletrônicos e a difusão e acessibilidade da Internet. O terceiro capítulo aborda a incorporação das tecnologias advindas da Quarta Revolução Industrial pelo Judiciário, com softwares cada vez mais avançados. Por fim, o quarto e último capítulo analisa o avanço na Justiça do Trabalho provocado pela pandemia do novo coronavírus, que apesar dos seus inúmeros aspectos negativos, acelerou de forma impensável a modernização desta Especializada

1 – RETROSPECTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

A Constituição Política do Império, datada de 1824, versava sobre o Poder Judiciário, contudo sem fazer qualquer previsão acerca da Justiça do Trabalho. Naquela época a economia do país vivia, basicamente, assentada na monocultura, na agricultura e no trabalho escravo.

Em 1850, por meio do Regulamento 737, foi determinado que eventuais ações sobre contrato de trabalho fossem julgadas por juízes comuns, aplicando-se o rito sumário⁶.

Em 1907, por meio da Lei 1.637, de 5 de novembro, foram criados os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, órgãos de composição paritária, que deveriam ser constituídos no seio dos sindicatos. O seu objetivo era dirimir todas as contendas existentes entre capital e trabalho. Entretanto, o instituto não obteve êxito, visto que sequer chegaram a ser implantados, servindo, apenas, como embrião para o nascimento porvindouro da jurisdição trabalhista.

No Estado de São Paulo, por meio da Lei Estadual 1.299-A de 1911, foi criado o Patronato Agrícola, cuja finalidade era fornecer assistência judiciária ao trabalhador agrícola, em especial o imigrante, para que fossem resolvidas as disputas entre trabalhadores rurais e patrões acerca de salários e execução

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 12.

de contratos agrícolas⁷. No ano de 1922, ainda no Estado de São Paulo, foram instituídos, pela Lei Estadual 1.869, de 10 de outubro, os Tribunais Rurais, os quais eram compostos pelo juiz de direito da comarca e por dois membros indicados, um pelo proprietário da terra (fazendeiro) e o outro pelo colono (trabalhador)⁸.

Em 1923 surgiu o “Conselho Nacional do Trabalho”, no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, criado pelo Decreto 16.027, de 30 de abril de 1923, com as finalidades de ser órgão consultivo em matéria trabalhista, instância recursal em matéria previdenciária e atuar como órgão autorizador de dispensa de empregados (por meio de inquérito administrativo) que detinham estabilidade no serviço público⁹.

Com a Revolução de 1930, Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, organizado pelo Decreto 19.667, de 4 de fevereiro de 1931, o qual também criou o “Departamento Nacional do Trabalho”. Com o Decreto 20.886, de 30 de dezembro de 1931, foi atribuída à Procuradoria do Departamento Nacional do Trabalho, a qual atuava junto ao Conselho Nacional do Trabalho, a competência para opinar em matéria contenciosa e consultiva¹⁰.

As “Comissões Mistas de Conciliação” foram criadas pelo Decreto 21.396, de 12 de maio de 1932, voltadas para a conciliação de conflitos coletivos. Frustrada a tentativa conciliatória, havendo recusa quanto ao juízo arbitral, o processo era remetido ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para a solução¹¹.

Para a solução de conflitos individuais foram instituídas as “Juntas de Conciliação e Julgamento”, pelo Decreto 22.132, de 25 de novembro de 1932. Contudo, a execução das suas decisões tinha de ser realizada perante a Justiça Comum. Essas Juntas de Conciliação e Julgamento eram formadas

⁷ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Breve história da Justiça do Trabalho. In: FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casemiro Costa. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 192.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 43-44.

⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 21.

¹⁰ MARTINS FILHO, op. cit., p. 195.

¹¹ BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 262.

por um presidente nomeado pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio (devendo a escolha recair de preferência em advogados, magistrados e funcionários federais, estaduais ou municipais) e dois vogais (representantes de empregados e empregadores)¹².

A Constituição de 1934 foi a primeira a prever, no texto constitucional brasileiro, a Justiça do Trabalho, no entanto, a mesma ainda não integrava o Poder Judiciário. A Constituição seguinte, de 1937, também fixou regramento semelhante, mantendo a Justiça do Trabalho alheia ao Poder Judiciário.

Os Decretos-leis 1.237, de 2 de maio de 1939, e 1.346, de 15 de junho de 1939, institucionalizaram a Justiça do Trabalho, a qual foi instalada em 1º de maio de 1941, com o Conselho Nacional do Trabalho, oito Conselhos Regionais do Trabalho e 36 Juntas de Conciliação e Julgamento¹³.

Com a organização da Justiça do Trabalho pelo Decreto-lei 1.237/1939, que passou a ser órgão autônomo (embora ainda não pertencendo ao Poder Judiciário), as decisões da Justiça do Trabalho passaram a ser executadas no próprio processo, sem necessidade de ingresso na Justiça Comum¹⁴.

No dia 1º de maio de 1941, instala-se a Justiça do Trabalho sob o Governo Getúlio Vargas, em solenidade realizada no estádio do Clube de Regatas Vasco da Gama, no Rio de Janeiro, onde compareceram milhares de trabalhadores, especialmente convocados para a ocasião. Em 10 de novembro de 1943, entrava em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º-5-1943), trazendo normas processuais trabalhistas, dentre outras disposições¹⁵.

Antecipando-se à Constituição de 1946, o Decreto-lei 9.797, de 9 de setembro de 1946, conferiu à Justiça do Trabalho estrutura judicial: converteu o Conselho Nacional do Trabalho em Tribunal Superior do Trabalho; transformou os Conselhos Regionais do Trabalho em Tribunais Regionais do Trabalho; formou a carreira dos juízes togados da Justiça do Trabalho (com ingresso mediante concurso público); outorgou as garantias próprias da magistratura togada (vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de vencimentos); elevou o mandato dos juízes classistas para três anos. O mencionado diploma legal também previa a figura do suplente de Junta, o

¹² MARTINS FILHO, op. cit., p. 196.

¹³ Ibid., p. 201.

¹⁴ MARTINS, op. cit., p. 15.

¹⁵ PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 45.

qual não fazia concurso, mas não tinha acesso à promoção na carreira, sendo nomeado pelo Presidente da República para substituir o presidente de Junta de Conciliação e Julgamento¹⁶.

A Constituição de 1946 passou a prever de forma expressa a Justiça do Trabalho como integrante do Poder Judiciário brasileiro, no seu artigo 94, inciso V, bem como regulamentou a competência da Justiça do Trabalho, fixando seu alcance nos dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e nas demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por legislação especial. Os conflitos pertinentes aos acidentes do trabalho, por sua vez, eram expressamente afastados da competência da Justiça do Trabalho (art. 123, § 1º).

A Constituição de 1967 continuou prevendo a Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário. A competência desta Especializada foi ampliada com a Emenda Constitucional 1/69, que passou a ser assim definida: conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores; conciliar e julgar, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho.

A Constituição Cidadã de 1988, em sua redação originária, manteve a composição da Justiça do Trabalho, ampliando sua competência material. A Emenda Constitucional 24/99 extinguiu a representação classista nos órgãos da Justiça do Trabalho, passando a constar do inciso III, os Juízes do Trabalho.

A Emenda Constitucional 45/2004 passou a prever a instalação, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, da “justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários” (art. 115, § 1º, da CF/88). Além disso, possibilitou que os Tribunais Regionais do Trabalho funcionem “descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo” (art. 115, § 2º, da CF/88).

Enoque Ribeiro dos Santos¹⁷ vaticina que a Emenda Constitucional 45/2004 provocou uma verdadeira revolução na Justiça do Trabalho, posto que ampliou sua competência para processar e julgar todas as relações de trabalho,

¹⁶ MARTINS FILHO, op. cit., p. 210-211.

¹⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 40.

e não apenas as controvérsias oriundas das relações de emprego, e concebeu uma nova redação ao art. 114 da Constituição Federal de 1988.

2 – O PIONEIRISMO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO PROCESSO DE MODERNIZAÇÃO E DIGITALIZAÇÃO DOS SEUS ATOS PROCESSUAIS

Em fevereiro de 2020 o Presidente do TST e do CSJT entregaram o Selo 100% PJe a 13 Tribunais Regionais do Trabalho que conseguiram migrar a totalidade dos autos físicos em tramitação nas suas unidades judiciárias para o sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJe)¹⁸.

A premiação foi criada pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho para incentivar os Tribunais Regionais do Trabalho a migrarem rapidamente os autos físicos para o Sistema PJe, buscando a melhora da prestação jurisdicional. Até aquela data 97% da totalidade de processos físicos existentes em toda a Justiça do Trabalho migraram para o sistema, e cerca de 150 mil ainda devem tramitar pelo novo sistema¹⁹.

A Justiça do Trabalho é pioneira quanto o assunto é a modernização e digitalização do processo. Até o início dos anos 2000, a grande maioria dos processos era completamente material no âmbito desta Justiça Especializada. Para os jovens advogados e servidores, pensar no processo como algo palpável, físico, pode parecer impensável, no entanto, esta era a realidade alguns anos atrás.

Os processos eram físicos, o que acontecia nas audiências era inserido em atas, elaboradas em máquinas de datilografia, com papel carbono para as cópias. As condições dos acordos, os depoimentos das partes e testemunhas eram transcritos para essa ata. Registra-se que o artigo 817 da CLT até hoje ainda prevê o registro das audiências em “livro próprio”, o que há muito tempo já está obsoleto.

A Lei 9.800/1999 possibilitou “às partes a utilização de sistema de transmissão de dados e imagens tipo fac-símile ou outro similar, para a prática de atos processuais que dependam de petição escrita”, segundo o disposto no artigo 1º, sendo que o original deveria ser encaminhado em 5 (cinco) dias à

¹⁸ TST. **TRTs que migraram todos os processos físicos para o sistema eletrônico recebem Selo 100% PJe**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/trts-que-migraram-todos-os-processos-fisicos-para-o-sistema-eletronico-recebem-selo-100-p-je. Acesso em: 14 jan. 2021.

¹⁹ Ibid.

secretaria correspondente. Para dirimir dúvidas, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 387, dispondo sobre o início da aplicação da Lei 9.800/1999, a contagem dos prazos, exceções e alcance da norma. Esta novidade foi considerada uma grande inovação para a época, já que o advogado poderia enviar a petição de qualquer local com estrutura para a transmissão, remetendo o original no devido tempo.

No ano de 2005 o Tribunal Superior do Trabalho editou a Instrução Normativa n. 28, dispondo sobre o Sistema Integrado de Protocolização e Fluxo de Documentos Eletrônicos da Justiça do Trabalho, denominado e-DOC. Assim, a parte poderia enviar petições e anexos, não fracionados, dispensando a apresentação de originais. O usuário utilizava sua identidade digital, adquirida por Autoridade Certificadora credenciada pelo ICP-Brasil, os Tribunais ficavam responsáveis pela impressão das petições e documentos. Entretanto, a referida instrução normativa foi revogada em 2007.

A Lei 11.419/2006 foi editada para dispor sobre a informatização do processo judicial, se revestindo de grande avanço ao possibilitar a comunicação eletrônica de atos processuais, prevendo ainda processo eletrônico em seu artigo 8º: “Os órgãos do Poder Judiciário poderão desenvolver sistemas eletrônicos de processamento de ações judiciais por meio de autos total ou parcialmente digitais, utilizando, preferencialmente, a rede mundial de computadores e acesso por meio de redes internas e externas”. Muitos Tribunais desenvolveram seus próprios sistemas, de modo que os advogados tiveram que se adequar a essa diversidade conforme a jurisdição em que estivessem atuando.

O Tribunal Superior do Trabalho regulamentou a aplicação da Lei 11.419/2006 no âmbito da Justiça do Trabalho, através da Instrução Normativa n. 30/2007, no qual dispôs sobre a informatização do processo judicial trabalhista, prevendo questões de acessibilidade de equipamentos, assinatura eletrônica, peticionamento eletrônico, formas de comunicação e informação dos atos, estruturando, assim, um embrião do que seria o Processo Eletrônico Judicial.

O projeto PJe (Processo Judicial Eletrônico) foi iniciado no Conselho Nacional de Justiça, em setembro de 2009. Esse começo, na verdade, foi uma retomada dos trabalhos realizados pelo CNJ junto com cinco Tribunais Regionais Federais e com o Conselho da Justiça Federal (CJF). Naquele momento, foram reunidas as experiências dos tribunais federais e, quando o

projeto foi paralisado, o Tribunal Regional Federal da 5ª Região (TRF-5) deu início, por conta própria, à execução²⁰.

Após a celebração do convênio inicial entre o Conselho da Justiça Federal e os cinco Tribunais Regionais Federais, o sistema foi apresentado para a Justiça do Trabalho e para outros Tribunais de Justiça. A Justiça do Trabalho aderiu em peso por meio de convênio firmado com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os quais firmaram, por sua vez, convênios com todos os Tribunais Regionais do Trabalho²¹.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho padronizou o uso do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) através da Resolução n. 185, publicada em 24 de março de 2017. A resolução também previu forma de credenciamento no sistema, acesso às funcionalidades do PJe, práticas eletrônicas dos atos processuais, migração dos sistemas anteriores, instituiu Comitê Gestor Nacional e Regionais, entre outros assuntos.

Com o Processo Judicial Eletrônico (PJe), a Justiça do Trabalho teve a possibilidade de alterar a estrutura do procedimento judicial, automatizar a prática de inúmeros atos e se modernizar, acompanhando as inovações e avanços do universo tecnológico, bem como a difusão e acessibilidade do uso da Internet.

É cediço que a transformação digital vem causando grandes mudanças em diversos aspectos do nosso dia a dia. Seja na estruturação das empresas, diferentes formas de trabalho, desenvolvimento de softwares ou até mesmo na relação entre pessoas e consumo. O PJe, como qualquer outro software, tem sofrido constantes atualizações e melhoramentos, uma dessas novidades é o PJe Calc, considerado um Sistema Satélite de Cálculo Trabalhista dessa Justiça especializada²².

O PJe-Calc é o Sistema de Cálculo Trabalhista desenvolvido pela Secretaria de Tecnologia da Informação do TRT da 8ª Região, a pedido do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, para utilização em toda a Justiça do Trabalho como ferramenta padrão de elaboração de cálculos trabalhistas

²⁰ TST. **Histórico**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/pje/historico>. Acesso em: 14 jan. 2021.

²¹ Ibid.

²² ARAÚJO, Bruna de Sá. **PJE Calc**: motivos para todo advogado aprender a utilizar. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Paraná, v. 9, n. 90, 2020, p. 26.

e liquidação de sentenças, visando a uniformidade de procedimentos e confiabilidade nos resultados apurados²³.

3 - A INCORPORAÇÃO DAS TECNOLOGIAS ADVINDAS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL PELO JUDICIÁRIO TRABALHISTA

Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0 é a denominação de uma proposta que nasceu na Alemanha, em 2011, para contextualizar o novo salto evolutivo no mundo produtivo, estruturado a partir de novas tecnologias. Essa nova fase da revolução industrial seria marcada pelas tecnologias que fazem parte do conjunto da Indústria 4.0, tais como a nanotecnologia, neurotecnologia, biotecnologia, robótica, inteligência artificial e armazenamento de energia²⁴.

O Poder Judiciário não está silente quanto às benesses advindas da Quarta Revolução Industrial, principalmente se considerar o fato de que a sua utilização enseja celeridade no andamento processual, facilita a comunicação dos atos processuais, melhora o acesso à justiça pela sociedade e auxilia nos atos de execução de devedores.

Em novembro de 2017 o Tribunal Superior do Trabalho sediou o I Congresso Internacional de Direito e Tecnologia, o qual debateu-se sobre o uso de tecnologias que poderão, em médio prazo, retirar o Brasil do pódio dos países com maior acúmulo de processos judiciais. O evento contou com a participação de mais de 30 especialistas de nove países para investigar e debater a inteligência artificial no Direito e o uso de *blockchain*, cujas aplicações têm enorme impacto e o potencial de transformar a área jurídica nacional²⁵.

O Supremo Tribunal Federal (STF), em parceria com a Universidade de Brasília (UnB), desenvolveu o sistema de inteligência artificial chamado VICTOR, apelidado de “o décimo-segundo ministro”. O software foi programado para identificar os recursos extraordinários que se enquadram em algum dos temas de repercussão geral já julgados, a fim de devolvê-los aos tribunais de origem. O sistema visa agilizar o andamento processual, ao invés

²³ Ibid.

²⁴ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15.

²⁵ TST. **TST sedia debate internacional sobre uso da inteligência artificial para agilizar a Justiça**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-sedia-debate-internacional-sobre-uso-da-inteligencia-artificial-para-agilizar-a-justica?inheritRedirect=true>. Acesso em: 14 jan. 2021.

dos 30 minutos por caso, que os servidores do Núcleo de Repercussão Geral levam para avaliar os recursos, o sistema de inteligência artificial demora apenas 5 (cinco) segundos²⁶ para fazer a mesma análise.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por sua vez, lançou em outubro de 2018 o sistema Bem-te-Vi, desenvolvido a partir de inteligência artificial que conta com diversos filtros que permitem saber, por exemplo, quantos processos estão relacionados a determinado tema, há quanto tempo essas ações chegaram ao gabinete ou se o número de julgados está de acordo com as metas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ)²⁷.

Em maio de 2019 o sistema Bem-te-Vi passou a contar com uma nova funcionalidade que permite a análise automática da tempestividade (observância de prazos) dos processos. Segundo o secretário de TI, Humberto Magalhães Ayres, o projeto é inédito na Justiça do Trabalho e servirá para que os servidores dos gabinetes ganhem tempo na análise dos processos recebidos no TST, uma vez que cerca de 3% dos processos que chegam anualmente ao TST (10 mil ações) são considerados intempestivos, isto é, foram apresentados fora do prazo²⁸.

A próxima fase do projeto é incluir alertas para indicar os impedimentos dos ministros do TST no julgamento de determinado processo no sistema Bem-te-Vi. O gabinete da ministra Maria Cristina Peduzzi está sendo utilizado como projeto piloto. O serviço de TI da Corte Superior já cadastrou mais de dois mil impedimentos na base de dados e a expectativa é de que esse melhoramento esteja em funcionamento nos próximos 3 meses²⁹.

As inovações tecnológicas também têm sido amplamente utilizadas no processo de execução. Em agosto de 2020 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) implantou o Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário (Sisbajud) em substituição ao Bacenjud, que funcionou no país por 19 anos. A nova plataforma virtual permite que magistrados e servidores de todos os ramos

²⁶ STF. **Inteligência artificial vai agilizar a tramitação de processos no STF**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=380038>. Acesso em: 14 jan. 2021.

²⁷ TST. **Inteligência artificial traz melhorias inovadoras para tramitação de processos no TST**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/inteligencia-artificial-traz-melhorias-inovadoras-para-tramitacao-de-processos-no-tst?inheritRedirect=true>. Acesso em: 14 jan. 2021.

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid.

do Poder Judiciário solicitem o bloqueio on-line de ativos dos devedores com dívidas já reconhecidas pela Justiça³⁰.

Durante o evento de lançamento do sistema, o ministro Cláudio Brandão mostrou-se otimista com o pleno funcionamento da nova ferramenta, assim como pontuou que a Justiça do Trabalho deu um grande passo para a implantação de equipamentos de busca para dar efetividade à decisão judicial, com a utilização das tecnologias mais modernas e da inteligência artificial.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região planeja implementar uma tecnologia para automação dos seus processos. A *Robotic Process Automation* (ou RPA) consiste no uso de robôs para automação de processos rotineiros e repetitivos. Durante reunião realizada em setembro de 2020, foi feita uma apresentação de como a ferramenta pode ser utilizada no sistema de gestão de materiais e patrimônio do Regional. A robotização poderá ser usada nas áreas administrativa e judiciária. A aplicação de RPA permitirá concentrar os esforços da força de trabalho do TRT-RJ em tarefas mais elaboradas, que exijam análises e tomadas de decisão. O objetivo final é que isso se traduza em mais celeridade e eficiência no desenvolvimento dos trabalhos³¹.

Em agosto de 2020 um juiz do trabalho vinculado ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, homologou acordo entre um trabalhador e uma empresa de mineração, em que os pagamentos seriam efetuados através de Bitcoins, considerada a primeira moeda digital mundial descentralizada, constituindo um sistema econômico alternativo para transações ponto-a-ponto³².

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região já reconheceu como válido o registro de prova em blockchain. A juíza do trabalho Katia Ribeiro de Freitas da Silva, aceitou o registro de conversas em blockchain como meio de prova, por considerar que o uso de blockchain funcionaria como uma Ata Notarial³³.

³⁰ TST. **Novas ferramentas de bloqueio on-line são apresentadas em webinar**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/novas-ferramentas-de-bloqueio-on-line-s%C3%A3o-apresentadas-em-webin%C3%A1rio?inheritRedirect=true>. Acesso em: 14 jan. 2020.

³¹ CNJ. **Justiça do Trabalho do RJ implementa tecnologia para automação dos processos**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-do-rj-implementa-tecnologia-para-automacao-dos-processos/>. Acesso em: 14 jan. 2021.

³² TRT-18. **Bitcoin será moeda utilizada para pagamento feito em acordo trabalhista**. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/bitcoin-pagamento-acordo/>. Acesso em: 14 jan. 2021.

³³ JORNAL ADVFN BRASIL. **Tribunal do Trabalho reconhece prova registrada em block-**

Outra novidade tecnológica são os arquivos em nuvem³⁴, recentemente o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região editou o Provimento 5/2020 para regulamentar o procedimento de juntada de arquivo de áudio e/ou de vídeo e sua degravação por meio de compartilhamento não editável na “nuvem”, com indicação nos autos, e do *link* para acesso ao arquivo, utilizando-se, preferencialmente, do “Google Drive”³⁵.

4 – A PANDEMIA DA COVID-19 COMO PROPULSOR DE AVANÇOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho já estava em processo de modernização ao longo dos anos, incorporando as novidades tecnológicas que surgiam no decorrer do tempo, como o aparelho de fax, telefones, copiadoras, impressoras, computadores, internet e softwares cada vez mais avançados.

Contudo, o surgimento e aumento exponencial da propagação do vírus Covid-19 alterou substancialmente e precipitadamente o cotidiano de empresas, instituições e órgãos do Judiciário no ano de 2020. Autoridades da área da saúde advertiram que a prevenção ao contágio pelo novo coronavírus exigiria o elástico das medidas de isolamento social, o que impediu por meses a retomada de atividades presenciais no âmbito dos tribunais trabalhistas.

Considerando a natureza alimentar dos créditos trabalhistas, a essencialidade da prestação jurisdicional e a necessidade de assegurar condições para sua continuidade, compatibilizando com a preservação da saúde de magistrados, servidores, advogados, partes e usuários em geral, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) determinou que as audiências e sessões de julgamento deveriam ser realizadas, preferencialmente, por meio virtual ou telepresencial, até que fosse seguro os tribunais abrirem suas portas ao público novamente.

chain. Disponível em: <https://br.advfn.com/jornal/2020/06/tribunal-do-trabalho-reconhece-prova-registrada-em-blockchain?xref=cripto-landing-page>. Acesso em: 14 jan. 2021.

³⁴ O armazenamento em nuvem é uma tecnologia que permite guardar dados na internet através de um servidor online disponível indefinidamente, sem a necessidade de pen-drive, HD, ou outras formas físicas de armazenamento de dados.

³⁵ TRT-18. **Juntada de áudios e vídeos em processos passa a ser feita por compartilhamento de arquivos na nuvem.** Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/midias-em-nuvem/>. Acesso em: 14 jan. 2021.

Não há dúvidas de que os avanços tecnológicos permitiram a implementação de ferramentas de trabalho com maior grau de automação e dinamismo, o que imprime mais agilidade e qualidade na prestação jurisdicional. No entanto, a crise sanitário-econômica da Covid-19 acelerou de forma frenética e colossal os avanços tecnológicos no âmbito do Judiciário Federal Trabalhista, proporcionando a otimização de atos processuais que, anteriormente, demoravam meses para serem cumpridos.

O artigo 334, § 7º, do CPC/2015, já permitia a realização de audiência de conciliação telepresencial, no entanto, era aplicado de forma pontual pelos magistrados trabalhistas. Com a eclosão dos casos de covid-19 no Brasil e o fechamento de diversos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, a audiência telepresencial passou a ser a única modalidade possível de realização deste ato.

Em 23 de abril de 2020, surgiu o Ato 11, da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, o qual regulamentou algumas questões, contendo na ementa a finalidade de uniformização dos procedimentos para registro e armazenamento das audiências em áudio. O artigo 2º dispôs que o registro das audiências telepresenciais se fará de forma presencial na Plataforma Emergencial de Videoconferência para Atos Processuais – instituída pela Portaria 61, de 31 de março de 2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), facultando-se a cada Tribunal do Trabalho a utilização de outra plataforma, compatível com o sistema de armazenamento do PJe-Mídias³⁶. A medida foi um facilitador para o andamento dos processos que demandem a produção de prova oral.

O Ato Conjunto CSJT. GP.GVP.CGJT 6, de 05 de maio de 2020, vedou o expediente presencial, classificou as atividades essenciais, e no artigo 3º previu “a realização das audiências e sessões telepresenciais de julgamento e os serviços de apoio correlatos”. Também dispôs sobre a utilização da Plataforma já operada, de forma preferencial³⁷.

O Ato GCGJT 11/2020 regulamentou os prazos processuais relativos a atos que demandem atividades presenciais, assim como a uniformização

³⁶ MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; GRAF, Paloma Machado. **Audiências no Processo do Trabalho**: adaptação temporal a tecnologia. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Paraná, v. 9, n. 90, 2020, p. 20-21.

³⁷ Ibid.

dos procedimentos para registro e armazenamento das audiências em áudio e vídeo no primeiro e segundo grau da Justiça do Trabalho. O normativo assegurou a publicidade das audiências e das sessões de julgamento por meio de transmissão em tempo real ou qualquer outro meio hábil. Os atos praticados durante as sessões e o meio de acesso à gravação serão registrados em ata.

Sobre participação dos advogados, a medida determinou que a sustentação oral nas sessões telepresenciais deve ser requerida com antecedência mínima de 24 horas (artigo 937, parágrafo 4º, do Código de Processo Civil). Os participantes ficam dispensados do uso de toga e beca, mas recomendou-se o uso de vestimentas condizentes com o decoro e a formalidade dos atos³⁸.

Alguns Tribunais Regionais do Trabalho, como o da 5ª Região, permitiram através de Portaria a notificação de partes via WhatsApp por oficiais de Justiça, reduzindo a exposição destes profissionais ao risco de contágio do novo coronavírus. As notificações por meio do aplicativo de mensagem WhatsApp devem ser enviadas a partir do aparelho celular cadastrado pelo Oficial de Justiça no Núcleo de Distribuição de Mandados Oficiais ou via WhatsApp Web vinculado ao mesmo número de celular³⁹.

Diante da determinação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) que suspendeu a prestação presencial de serviços no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, o serviço de atermção foi temporariamente suspenso. No entanto, unindo a criatividade com a facilidade proporcionada pelas inovações tecnológicas disponíveis no mercado, grande parte dos Tribunais Regionais do Trabalho mantiveram os atendimentos ao público por meios remotos⁴⁰, principalmente diante do grande número de trabalhadores que foram dispensados durante a pandemia e não receberam suas verbas rescisórias.

³⁸ TST. **Corregedoria-Geral regulamentata atos processuais e registro de audiências durante pandemia**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26257165. Acesso em: 14 jan. 2021.

³⁹ TRT-5. **Portaria do TRT5 permite notificação de partes via WhatsApp por oficiais de Justiça**. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/portaria-trt5-permite-notificacao-partes-via-whatsapp-oficiais-justica>. Acesso em: 14 jan. 2021.

⁴⁰ SILVA, Juliana Mendonça e; ARAÚJO, Bruna de Sá. A Efetivação do Princípio da Inafastabilidade da Tutela Jurisdicional no Âmbito da Justiça do Trabalho diante da Pandemia da Covid-19. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, vol. 14, n. 2, Edição Especial “Covid-19”, 2020.

A possibilidade de notificação das partes e terceiros através de aplicativos de mensagens facilitou a comunicação e ciência dos atos processuais, a audiência telepresencial praticamente mitigou a figura da carta precatória e rogatória, as sessões de julgamento telepresenciais dispensaram as viagens que diversos advogados trabalhistas faziam frequentemente, permitindo estar em vários Regionais diferentes ao mesmo tempo, o serviço de ataruação verbal foi mantido por diversos Regionais através de sites, aplicativos de mensagens e e-mails, concretizando os princípios do *jus postulandi* e do acesso à Justiça do Trabalho em tempos de demissões em massa e falta de pagamento das verbas rescisórias por muitos empregadores.

A pandemia do novo coronavírus, apesar de todos os seus pontos negativos e perdas que acarretou, mostrou uma realidade perene, a Justiça do Trabalho não é apenas um local, uma sede, um órgão do Poder Judiciário Federal. A Justiça do Trabalho transformou-se em algo orgânico, vivo, transmutou-se nos seus 80 anos de existência.

Com este cenário limitador e melancólico, advindo de uma pandemia viral nunca vista neste século, ocorreu uma verdadeira ressignificação da Justiça do Trabalho, que mostrou sua força através do trabalho prestado pelos seus servidores, magistrados e auxiliares em *home office*, revelando a continuidade da prestação jurisdicional, com o mesmo nível de qualidade, e, em muitos casos, com aumento considerável de produtividade e eficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O século XXI se apresenta tendo como uma de suas grandes características o amadurecimento e continuidade das transformações tecnológicas surgidas na segunda metade do século XX, alterando de inúmeras formas diversos comportamentos humanos, especialmente aqueles associados com a interação entre seres humanos e máquinas de processamento de dados. Dentre os diversos impactos sofridos pelas relações sociais derivados de tal revolução tecnológica estão, principalmente, o fluxo de informações disponíveis e acessíveis por meio de interconexões pelos computadores, proporcionados pela difusão e acessibilidade da Internet.

Em comemoração aos 80 anos da Justiça do Trabalho, o presente artigo buscou explorar a modernização desta Justiça Federal com as tecnologias advindas da Quarta Revolução Industrial, servindo para maximizar o

atingimento dos seus objetivos fundamentais, como a inafastabilidade da prestação jurisdicional, duração razoável do processo, celeridade processual, publicidade dos seus atos e efetividade na execução.

Partindo das inovações tecnológicas, o processo judicial se torna digital e eletrônico, prometendo tornar o processo mais célere, econômico e eficiente, e ainda contribuindo para satisfação de outras proteções constitucionais, pois eliminou toneladas de insumos como o papel e espaço físico de armazenamento dos autos.

Contudo, nenhum processo de mudança é fácil, e com a implementação de meios tecnológicos no âmbito jurídico não seria diferente. As primeiras tentativas de digitalização processual na Justiça do Trabalho sofreram resistência por parte dos advogados e servidores, acostumados aos procedimentos anteriores.

Apesar disto, com o Processo Judicial Eletrônico (PJe), a Justiça do Trabalho teve a possibilidade de alterar a estrutura do procedimento judicial, automatizar a prática de inúmeros atos e se modernizar, acompanhando as inovações e avanços do novo milênio.

Com o tempo a tecnologia revelou-se extremamente benéfica ao advogado, servidor e partes litigantes, e não o contrário. As novas tecnologias aplicadas pelo Poder Judiciário Trabalhista proporcionaram retornos à sociedade que não seriam possíveis sem o seu uso, ainda que dependessem de certo período de adaptação.

Por fim, o último capítulo demonstra que sem a modernização advinda da Quarta Revolução Industrial seria inviável para a Justiça do Trabalho continuar cumprindo sua função jurisdicional em tempos adversos. A pandemia do novo coronavírus que eclodiu no início de 2020, apesar de todos os seus aspectos negativos, provocou um avanço considerável na Justiça do Trabalho. Diante do fechamento de diversos tribunais e restrições à livre locomoção, o trabalho em *home office* associado à utilização de novas tecnologias permitiu a continuidade da prestação jurisdicional e acarretou na resignificação da Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAÚJO, Bruna de Sá. **PJE Calc**: motivos para todo advogado aprender a utilizar. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Paraná, v. 9, n. 90, 2020.
- AZEVEDO, Noé. **A justiça e a machina de escrever**. Revista dos Tribunais. São Paulo, v. 57, n. 306/307, 1926.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995.
- CNJ. **Justiça do Trabalho do RJ implementa tecnologia para automação dos processos**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-do-rj-implementa-tecnologia-para-automacao-dos-processos/>. Acesso em: 14 jan. 2021.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- JORNAL ADVFN BRASIL. **Tribunal do Trabalho reconhece prova registrada em blockchain**. Disponível em: <https://br.advfn.com/jornal/2020/06/tribunal-do-trabalho-reconhece-prova-registrada-em-blockchain?xref=cripto-landing-page>. Acesso em: 14 jan. 2021.
- MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; GRAF, Paloma Machado. **Audiências no Processo do Trabalho**: adaptação temporal a tecnologia. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Paraná, v. 9, n. 90, 2020, p. 20-21.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Breve história da Justiça do Trabalho. In: FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casemiro Costa. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- MIGALHAS. **Pje apresenta problemas na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/quentes/177656/pje-apresenta-problemas-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 14 jan. 2021.

MIGALHAS. **PJe apresenta problemas na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/quentes/177656/pje-apresenta-problemas-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 14 jan. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 43-44.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Juliana Mendonça e; ARAÚJO, Bruna de Sá. A Efetivação do Princípio da Inafastabilidade da Tutela Jurisdicional no Âmbito da Justiça do Trabalho diante da Pandemia da Covid-19. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, vol. 14, n. 2, Edição Especial “Covid-19”, 2020.

STF. **Inteligência artificial vai agilizar a tramitação de processos no STF**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=380038>. Acesso em: 14 jan. 2021.

TRT-18. **Bitcoin será moeda utilizada para pagamento feito em acordo trabalhista**. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/bitcoin-pagamento-acordo/>. Acesso em: 14 jan. 2021.

TRT-18. **Juntada de áudios e vídeos em processos passa a ser feita por compartilhamento de arquivos na nuvem**. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/midias-em-nuvem/>. Acesso em: 14 jan. 2021.

TRT-5. **Portaria do TRT5 permite notificação de partes via WhatsApp por oficiais de Justiça**. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/portaria-trt5-permite-notificacao-partes-via-whatsapp-oficiais-justica>. Acesso em: 14 jan. 2021.

TST. **Corregedoria-Geral regulamenta atos processuais e registro de audiências durante pandemia**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26257165. Acesso em: 14 jan. 2021.

TST. **Histórico**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/pje/historico>. Acesso em: 14 jan. 2021.

TST. Inteligência artificial traz melhorias inovadoras para tramitação de processos no TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/inteligencia-artificial-traz-melhorias-inovadoras-para-tramitacao-de-processos-no-tst?inheritRedirect=true>. Acesso em: 14 jan. 2021.

TST. Novas ferramentas de bloqueio on-line são apresentadas em webinar. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/novas-ferramentas-de-bloqueio-on-line-s%C3%A3o-apresentadas-em-webin%C3%A1rio?inheritRedirect=true>. Acesso em: 14 jan. 2020.

TST. TRTs que migraram todos os processos físicos para o sistema eletrônico recebem Selo 100% PJe. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/trts-que-migraram-todos-os-processos-fisicos-para-o-sistema-eletronico-recebem-selo-100-pje. Acesso em: 14 jan. 2021.

TST. TST sedia debate internacional sobre uso da inteligência artificial para agilizar a Justiça. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-sedia-debate-internacional-sobre-uso-da-inteligencia-artificial-para-agilizar-a-justica?inheritRedirect=true>. Acesso em: 14 jan. 2021.

Publicado originalmente na Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 87, n. 1, p. 132-149, jan./mar. 2021.

O CUSTO DO DIREITO DE ACESSO À JURISDIÇÃO: UMA ANÁLISE DO ORÇAMENTO DE 2019 DO TRT DA 22ª REGIÃO

Larissa Reis Ferreira¹

RESUMO:

O presente trabalho foi desenvolvido a partir da leitura do livro *O custo dos direitos: por que a liberdade depende dos impostos* dos autores Stephen Holmes e Cass R Sunstein. Adotou-se os métodos bibliográfico e documental com coleta de dados, objetivando demonstrar que as ideias empregadas na obra levam a concluir que todos os direitos têm um custo e que acarretam responsabilidades. O contexto retratado no livro é o norte-americano, mas a reunião das ideias ali expostas pode ser aplicada em qualquer Estado democrático contemporâneo, inclusive no Brasil. Assim, uma vez que os recursos são finitos, inexistente direito absoluto, sendo o orçamento o principal limite. Para ilustrar o custo do direito fundamental de acesso à jurisdição, apresenta-se uma planilha contendo despesas referentes ao Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí) do ano de 2019. Por fim, são tecidas algumas considerações a título de conclusão.

Palavras-chave: Direitos. Custos. Responsabilidades. Limites.

Sumário: 1 Introdução. 2 O custo dos direitos. 3 Alguns dados quantitativos simples do orçamento piauiense para a Justiça do Trabalho referente ao ano de 2019. 4 Considerações finais. Referências.

1. INTRODUÇÃO

¹ Mestranda em Direito pela Universidade Federal do Piauí. Advogada, Especialista em Direito Constitucional e especializanda em Direito e Processo do Trabalho.

O tema central do presente trabalho é discorrer sobre a ideia de que nenhum direito é absoluto e que um dos limites à fruição dos direitos é o custo orçamentário, haja vista que inexistente direito gratuito, o que será adiante detalhado.

Não se pode fugir dos tributos e a necessidade de adimpli-los é clara, uma vez que é a arrecadação dos tributos para os cofres públicos que viabiliza a concretização dos direitos, na maioria dos casos.

Tomando por base o livro dos acadêmicos norte-americanos Stephen Holmes e Cass R Sunstein, intitulado *O custo dos direitos: por que a liberdade depende dos impostos*, discute-se que a liberdade dos indivíduos em qualquer democracia contemporânea depende da gestão de recursos finitos.

Com base em tal panorama, o presente estudo busca estabelecer contornos para o custo do direito constitucional de acesso à jurisdição no âmbito da justiça do trabalho piauiense, adotando-se como marco temporal o ano de 2019, em virtude do ano de 2020, assolado pela pandemia do coronavírus, ter sido um ano atípico, o que inviabilizou a coleta de dados.

Quanto aos procedimentos metodológicos, na pesquisa em questão foram utilizadas as técnicas provenientes dos tipos de pesquisas bibliográfica e documental com coleta de dados, pois foram utilizadas as técnicas de revisão e fichamento bibliográfico em obras e documentos especializados, de modo a possibilitar a consecução dos objetivos anteriormente expostos. A pesquisa bibliográfica foi realizada partindo de material já elaborado, decorrente de estudos anteriores, cuja referência principal é o livro *o custo dos direitos: por que a liberdade depende dos impostos*, já mencionado anteriormente. A pesquisa documental trouxe como fontes não só materiais impressos, mas, sobretudo, outros tipos de documentos, tais como aqueles extraídos da rede mundial de computadores e informações obtidas no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí) – TRT22, coletadas a partir de e-mails, trocados entre o TRT22 e o Conselho Nacional de Justiça – CNJ, acessados durante uma visita ao aludido Tribunal.

O estudo está estruturado em três partes: inicialmente, são expostos alguns conceitos e ideias relevantes sobre a matéria; depois, apresenta-se os dados coletados junto ao CNJ e ao TRT22; e, finalmente, são tecidas as considerações finais.

A relevância do tema encontra fundamento no raciocínio de que não basta apenas prever direitos, mas prever direitos e implementá-los, e para isso **há** custos orçamentários.

2. O CUSTO DOS DIREITOS

Inicialmente, cumpre esclarecer os sentidos dados aqui às palavras “custo” e “direitos”, uma vez que referidos termos possuem sentidos polissêmicos. Todas as vezes que for grafada a palavra “custo”, esta deve ser entendida como custo orçamentário. Já a expressão “direitos” não se relaciona ao direito natural, mas a uma derivação do pacto social, uma construção do sistema jurídico. Os direitos podem ser entendidos como interesses de um tipo especial, importantes, que podem ser protegidos de modo confiável por indivíduos ou grupos mediante o uso de instrumentos disponibilizados pelo Estado. **São exemplos de direitos em sentido amplo: as liberdades individuais; a propriedade privada; as garantias constitucionais**².

Como se pode perceber, não é possível olvidar da importância de um Estado eficaz para garantir a fruição dos direitos. A ideia defendida por muitos de que o Estado é o problema **não sobrevive a uma análise** mais detalhada: toda democracia contemporânea tem no seu sistema jurídico a previsão de direitos, os quais para serem implementados necessitam de um aparato estatal, o qual só é possível a partir da estruturação do Estado, o que ocorre, essencialmente, a partir da arrecadação de tributos. Estado mínimo é uma falácia!

Outra fábula que urge ser desmistificada é a de que a cultura dos direitos implica no descumprimento das obrigações. Num primeiro momento, quando um direito ainda não foi adequadamente compreendido, pode ser que encoraje uma conduta irresponsável. Porém, é preciso entender que os direitos são heterogêneos e dinâmicos, porque os direitos se expandem e se contraem constantemente sob o impacto da ação legislativa e judicial.³

O detentor do direito tem a obrigação de agir com responsabilidade. Em vez de lamentar um fictício sacrifício das responsabilidades no altar dos direitos, a pergunta que deve ser feita é qual é o pacote de direitos e

² HOLMES, Stephen; SUNSTEIN, R. Cass. **O custo dos direitos**: por que a liberdade depende dos impostos. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla – São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2019.

³ Ibidem.

responsabilidades complementares que terá probabilidade de conferir mais benefícios à sociedade que os custeia.⁴

Na verdade, grosso modo, os indivíduos que se reconhecem como sujeitos de direitos, quando internalizam e amadurecem esta ideia, geralmente compreendem que os direitos acarretam responsabilidades.

Um dos deveres mais facilmente identificados diz respeito ao pagamento de tributos. A arrecadação estatal constitui a principal forma de angariar recursos para, segundo Holmes e Sunstein⁵, financiar um mecanismo eficiente de supervisão, que monitore o exercício dos direitos e o imponha quando necessário.

Os gastos são, por assim dizer, uma decisão política. Garantir a fruição de direitos com recursos escassos é o grande desafio de qualquer governo. Desta maneira, se apresenta o principal limite à implementação de direitos: o orçamento. Para que o Estado implemente uma maior quantidade de direitos com o mesmo orçamento, deve revestir suas ações de eficiência.

A eficiência governamental, explicitada na capacidade de gerir recursos de maneira otimizada, garantindo maior implementação de direitos com o menor custo, é qualidade que se persegue e se espera dos governos.

Quando os governos não atuam com eficiência, o judiciário é instado a se manifestar⁶. Surge, assim, o ativismo judicial. No entanto, em tal dinâmica, irá se somar ao custo da execução do direito o custo do acesso à jurisdição, o que torna a implementação de direitos pelo judiciário (que não detém todas as informações e também não foi preparado para isso) bem mais custosa que se realizada pelo executivo e, portanto, menos eficiente.

Muitas vezes, se discute a limitação de um direito a partir de outro direito. Fala-se em colisão entre direitos quando se identifica conflito decorrente do exercício de direitos por individuais por diferentes titulares ou entre direitos individuais e bens jurídicos da comunidade⁷. Os direitos são balizados um frente ao outro e para harmonizar suas existências, se socorrem de princípios e técnicas de ponderação, conforme o caso concreto. Mas, esse

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.

⁶ FLORES, Rodrigo Gomes. Resenha da obra: “O custo dos direitos - por que a liberdade depende dos impostos”. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4641, 16 mar. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/38623>. Acesso em: 29 abr. 2021.

⁷ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. Ed. 7 revisada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2012.

não é o objetivo desse trabalho. O que se percebe é que corriqueiramente se utiliza o argumento da colisão de direitos para fugir da discussão orçamentária.

O presente estudo visa exatamente enfrentar a questão dos custos como limite dos direitos, demonstrando como os valores são altos, não importa a faceta que se observe. Como exemplo, a frente será apresentado um recorte do orçamento do Poder Judiciário para ilustrar melhor esta discussão.

3. ALGUNS DADOS QUANTITATIVOS SIMPLES DO ORÇAMENTO PIAUIENSE PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO REFERENTE AO ANO DE 2019

Conforme já afirmado, o presente trabalho fez uma breve análise quantitativa do custo do acesso à jurisdição⁸ no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí) no ano de 2019.

Tal recorte foi efetuado aproveitando-se da geografia física e a fim de se viabilizar o presente estudo, uma vez que por ser um tribunal de pequeno porte, com apenas 14 unidades judiciárias distribuídas em 11 municípios sede⁹, foi possível a colheita de dados na própria sede do tribunal, localizada na capital, Teresina, e análise destes.

Ressalte-se que não é objetivo deste trabalho cravar valores ou estabelecer regras diretas de custos para implementação de direito fundamental. O que se pretende é tão somente exemplificar e trazer uma noção de custos para o exercício do direito fundamental de acesso à jurisdição, nos contornos delineados no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal¹⁰. Em outro diapasão, aqui também não se busca estipular correlação entre o custo do acesso à jurisdição e os valores eventualmente cobrados a título de custas processuais.

Assim, como nos demais ramos do judiciário, há diversas situações em que se defere os benefícios da Assistência Judiciária Gratuita no âmbito da

⁸ Optou-se por utilizar “acesso à jurisdição” no lugar da expressão mais comumente encontrada “acesso à justiça”, porque o conceito de jurisdição é consensual, ao passo que o termo “justiça” possui as mais diversas concepções, desde Aristóteles na Pré-modernidade, passando por Rawls, até os dias atuais, inclusive a de que não cabe numa ideia. Nesse sentido, Leal (2018), para quem falar de justiça é a coisa mais tormentosa que existe, porque entende a justiça como uma grande ficção, uma hipérbole.

⁹ CNJ. **Justiça em Números**. Conselho Nacional de Justiça. Brasília, CNJ, 2020. p.32. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: 29 maio 2021.

¹⁰ XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

Justiça do Trabalho¹¹ e também são isentos do pagamento de custas a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e respectivas autarquias e fundações públicas federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica¹² e o Ministério Público do Trabalho¹³. Além disso, quando há cobrança de taxas processuais, essas não possuem qualquer vinculação com o custo do movimento da máquina judiciária, mas, estão ligadas ao proveito econômico pretendido / obtido com a demanda¹⁴.

A fim de exemplificar, no TRT22, tendo-se como base o ano de 2019, 53% dos processos arquivados foram autos em que se concedeu os benefícios da Justiça Gratuita¹⁵. Destarte, aponta-se que a manutenção da estrutura judiciária não decorre das custas processuais pagas, por mais que as taxas judiciárias sirvam para remunerar o serviço jurisdicional.

Ainda que eventualmente algum processo se autofinancie, àqueles que não podem arcar com as custas judiciárias não pode ser negado o direito

¹¹ Art. 790, §§ 3º e 4º da CLT.

¹² Art. 790-A, I, da CLT.

¹³ Art. 790-A, II, da CLT.

¹⁴ Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:

I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor;

II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa

III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa;

IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar.

§ 1o As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.

§ 2o Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais.

§ 3o Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes

§ 4o Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal.

Art. 789-A. No processo de execução são devidas custas, sempre de responsabilidade do executado e pagas ao final, de conformidade com a seguinte tabela:

[...]

Art. 789-B. Os emolumentos serão suportados pelo Requerente, nos valores fixados na seguinte tabela: [...] (BRASIL, 1943, Art. 789).

¹⁵ CNJ. **Justiça em Números**. Conselho Nacional de Justiça. Brasília, CNJ, 2020. p.104. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmoros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: 29 maio 2021.

de acesso à jurisdição. Como bem explicam Holmes e Sunstein¹⁶ os direitos não são custeados por taxas cobradas de seus usuários, **mas pela receita arrecadada da comunidade como um todo.**

Deste modo, a fruição dos direitos se realiza a partir do resultado da soma de esforços do orçamento público, dos particulares e do custo social.

É importante ter isso em mente ao analisar os dados abaixo explicitados em singela tabela (1) elaborada a partir da coleta de dados do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí) referente ao ano de 2019:

Tabela 1 – Despesas TRT22 / 2019

DESPESA	VALOR EM REAIS (R\$)
Benefícios ¹⁷	10.102.149,54
Terceirizados ¹⁸	2.937.121,55
Estagiários ¹⁹	657.261,89
Indenizatórias e indiretas ²⁰	2.487.494,62
Cargos em comissão ²¹	4.608.408,60
Função de confiança ²²	4.746.254,81
Recursos Humanos de Magistrados ²³	29.370.038,68

¹⁶ HOLMES, Stephen; SUNSTEIN, R. Cass. **O custo dos direitos**: por que a liberdade depende dos impostos. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla – São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2019.

¹⁷ Despesas liquidadas no ano-base com benefícios (auxílio-creche ou auxílio pré-escolar, auxílio-alimentação, auxílio-transporte, assistência médica e odontológica, auxílio-funeral, auxílio-natalidade, auxílio-invalidez, entre outros), para magistrados, servidores ativos (efetivos, cedidos, requisitados e ocupantes apenas de cargo em comissão), servidores inativos e instituidores de pensão.

¹⁸ Despesas liquidadas no ano-base com a contratação de mão de obra terceirizada (ex.: recepcionistas, secretárias, motoristas, garçons, seguranças, brigadistas e vigilantes) incluída, no caso de autônomos, a contribuição patronal; excluídos os contratos de prestação de serviço que envolvam mão de obra eventual (obras, reformas, etc.).

¹⁹ Despesas liquidadas no ano-base com estagiários (bolsa, auxílios e seguros).

²⁰ Despesas liquidadas no ano-base com indenizações (ajuda de custo, diárias, transporte, auxílio moradia, licença-prêmio convertida em pecúnia) e as indiretas com recursos humanos (passagens e locomoção, gastos com cursos de treinamento e de capacitação), atinentes a magistrados e servidores ativos (efetivos, cedidos, requisitados e ocupantes apenas de cargo em comissão).

²¹ Despesas liquidadas no ano-base com o pagamento pelo exercício de cargos em comissão.

²² Despesas liquidadas no ano-base com pagamento pelo exercício de funções de confiança.

²³ Despesas liquidadas no ano-base com Pessoal e Encargos (DPE), Despesas com Benefícios (DBen) e outras despesas indenizatórias e indiretas com recursos humanos (DIP); relativas a magistrados ativos, inativos e instituidores de pensão (de magistrados).

Recursos Humanos de Servidores ²⁴	117.765.126,98
Capital ²⁵	2.203.649,88
Projetos de Construção e Obras ²⁶	1.383.241,02
Aquisições em Tecnologia de Informação e Comunicação ²⁷	209.003,94
Custeio da Tecnologia de Informação e Comunicação ²⁸	1.655.390,53
Outras Despesas Correntes ²⁹	4.243.657,53
TOTAL	182.368.799,57

A análise dos dados acima referenciados deve ser feita de maneira acurada. O CNJ, por exemplo, trouxe como despesa total do TRT22 no ano de 2019 a importância de R\$ 157.176.857 (cento e cinquenta e sete milhões cento e setenta e seis mil oitocentos e cinquenta e sete reais)³⁰. A diferença se deve ao fato de que o CNJ desconsidera a despesa com pessoal inativo e as despesas com projetos de construção e obras, ao argumento de que tais recursos não contribuem diretamente para a produção ou a produtividade do tribunal³¹.

²⁴ Despesas liquidadas no ano-base com Pessoal e Encargos (DPE), Despesas com Benefícios (DBen) e outras despesas indenizatórias e indiretas com recursos humanos (DIP); relativas a servidores ativos (efetivos, cedidos, requisitados e ocupantes apenas de cargos em comissão), inativos e instituidores de pensão (de servidores).

²⁵ Despesas liquidadas no ano-base com construção e reforma de imóveis, aquisição de veículos, equipamentos e programas de informática e demais bens permanentes, aquisição de imóveis ou bens de capital já em utilização e outras inversões financeiras.

²⁶ Despesas liquidadas no ano-base com projetos de construção e de obras destinados aos órgãos integrantes da estrutura do Tribunal e de suas respectivas unidades vinculadas.

²⁷ Despesas liquidadas no ano-base com aquisição de software (pronto) e hardware de informática na área de tecnologia da informação e comunicação.

²⁸ Despesas liquidadas no ano-base com serviços de informática, incluindo manutenção e locação de software, locação de equipamentos de processamento de dados, serviços de tecnologia da informação, serviços técnico-profissionais de tecnologia da informação, aquisição de software sob encomenda, manutenção e conservação de equipamentos de processamento de dados, comunicação de dados e material de processamento de dados.

²⁹ Dotações orçamentárias do ano base, do Tribunal e suas respectivas unidades vinculadas, classificadas nos grupos de natureza de despesa que não se encontravam contingenciadas.

³⁰ CNJ. **Justiça em Números**. Conselho Nacional de Justiça. Brasília, CNJ, 2020. p.43. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: 29 maio 2021.

³¹ CNJ. **Justiça em Números**. Conselho Nacional de Justiça. Brasília, CNJ, 2020. p. 20. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: 29 maio 2021.

Por outro lado, aqui, optou-se por trazer tais rubricas, vez que é necessário que haja uma estrutura física para receber os jurisdicionados.³²

Com relação à despesa com os inativos, embora aparentemente não guarde relação direta com o acesso à jurisdição, é preciso que se analise o tribunal como uma estrutura orgânica, a qual é integrada pelos inativos, cujo custo não pode ser desprezado.

Outro dado constante da tabela acima para o qual se chama atenção são os gastos com aquisições e custeio da Tecnologia de Informação e Comunicação. Referidas despesas são necessárias para o atingimento da meta de que a totalidade dos processos distribuídos o sejam na modalidade eletrônica. O TRT22 não alcançou a meta em 2019, mas está próximo: 99,3% dos processos distribuídos no primeiro grau e 99% dos processos distribuídos no segundo grau foram realizados eletronicamente.³³

Como se pode observar, os direitos têm alto custo, porque os remédios são caros. A coercitividade do judiciário não é capaz de atuar num vácuo orçamentário³⁴.

Reitera-se que o objetivo da tabela acima é apresentar algumas informações acerca dos valores gastos com o direito fundamental de acesso à jurisdição trabalhista no âmbito piauiense, sem qualquer pretensão de esgotar a matéria, vez que chegar-se à exatidão numérica é tarefa provavelmente impossível nesse caso.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No curso deste trabalho procurou-se demonstrar que inexistente direito absoluto, não só na análise de colisão entre os direitos, mas também tendo como perspectiva que a implementação de direitos tem um custo, sendo

³² Em 26 de maio de 2021, o TRT22 aderiu ao juízo 100% digital, facultativo, através da Resolução Administrativa 33/2021. Porém, até o momento da escrita do presente trabalho, ainda não havia sido efetivamente implementado.

³³ CNJ. **Justiça em Números**. Conselho Nacional de Justiça. Brasília, CNJ, 2020. p. 119. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmoros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: 29 maio 2021.

³⁴ HOLMES, Stephen; SUNSTEIN, R. Cass. **O custo dos direitos**: por que a liberdade depende dos impostos. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla – São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2019.

a finitude dos recursos um dos principais limites aos direitos. Ademais, a maioria dos direitos implica em responsabilidades. Não obstante, a questão do custo orçamentário é ignorada de forma recorrente.

Aí repousa a importância do presente estudo: chamar atenção para o custo e para a necessidade de existir maior eficiência no seu gerenciamento. Para tanto, optou-se por trazer um pequeno recorte relacionado às despesas do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí) referente ao ano de 2019.

Pelo exposto, pode-se concluir que os direitos são acordos convencionais resultantes da união de valores mais negociações entre sociedade e Estado que implicam em responsabilidades e são limitados pelo custo orçamentário, o qual é definido por uma política estatal ou por uma decisão judicial. Em qualquer das situações, deve-se pautar pela eficiência para alcançar a maior proteção de direitos à sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Planalto, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 31 maio 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Resolução Administrativa n. 33, de 26 de maio de 2021. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Teresina, PI, n. 3038, 27 maio 2021.

CNJ. **Justiça em Números**. Conselho Nacional de Justiça. Brasília, CNJ, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: 29 maio 2021.

FLORES, Rodrigo Gomes. Resenha da obra: “O custo dos direitos - por que a liberdade depende dos impostos”. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4641, 16 mar. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/38623>. Acesso em: 29 abr. 2021.

HOLMES, Stephen; SUNSTEIN, R. Cass. **O custo dos direitos**: por que a liberdade depende dos impostos. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla – São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2019.

LEAL, Rosemiro Leal. **A Falácia da Fundamentação das Decisões no Estado Dogmático e a Hermenêutica do Garantismo, Ativismo e Protagonismo Jurisdicionais**. Belo Horizonte, 2018.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. Ed. 7 revisada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2012.

A IMPORTÂNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO FRENTE AOS CONSTANTES AVANÇOS SOCIAIS NO BRASIL

Leandro Barbosa de Araujo¹

Célia Regina de Sousa²

RESUMO:

O presente artigo visa analisar a situação atual do Brasil frente aos desafios constantes do sistema de justiça do trabalho, refazendo um breve histórico e disseminando o importante papel desempenhado para solidificar as políticas de aprimoramento social. Nesse contexto, será possível observar que a justiça do trabalho desempenha um papel de grande e indiscutível relevância no que se refere a implementação de políticas públicas e sociais, mantendo assim um equilíbrio entre a relação de emprego e a garantia dos direitos humanos. Será possível também avaliar que as aplicações das normas trabalhistas como forma de corrigir irregularidades tendem a receber uma atenção especial no que se refere a possibilidade de solução consensual de

¹ **Leandro Barbosa de Araujo.** Graduado em Direito pelo Centro Universitário e Faculdades Projeção, unidade Taguatinga/DF. Pós-Graduado em Direito Penal e Processual Penal pela Universidade Estácio de Sá/RJ. Advogado-OAB/DF Nº 52.265. Artigos publicados pelo Centro Universitário e Faculdades Projeção/DF em 2016 (tema: Inseminação Heteróloga: direito a identidade genética, sigilo do doador e direito de herança), artigos publicados pela OAB-DF no ano de 2017(tema: Sistema Penitenciário: privatização como possível solução para a atual crise carcerária brasileira) e 2018(tema: Importância da Ordem dos advogados do Brasil (OAB) no processo de redemocratização eleitoral atual). Cursos de aperfeiçoamento: Relações internacionais: Teoria e história (ILB); Introdução ao Direito Constitucional (ILB); Ética e administração pública (ILB); Doutrinas políticas: Socialismo (ILB); O poder legislativo (ILB); Gestão estratégica com foco na administração pública (ILB). Eventos e participação: Seminário: Trabalho Infantil, Aprendizagem e Justiça. Seminário Trabalho Infantil, Aprendizagem e Justiça do Trabalho. 2012.

² **Célia Regina de Sousa.** Graduada em Direito pelo Centro Universitário e Faculdades Projeção, unidade Taguatinga/DF. Advogada-OAB/DF Nº 56.623.

conflitos envolvendo empregado e empregador, gerando assim um maior sentimento de justiça social.

PALAVRAS-CHAVE: Sistema de justiça do trabalho; políticas públicas e sociais; aprimoramento Institucional.

INTRODUÇÃO

Desde o período da antiguidade a evolução humana tem alçado voos cada vez mais altos. Não obstante, o homem, ao viver em sociedade necessita de parâmetros comuns de convívio social, a final, a vida em sociedade precisa ser orientada por princípios básicos que norteiam a vida em comum.

Ocorre, porém que, desde a antiguidade ou idade antiga, a vivência em comunidade era regida por condições humanas degradantes para muitos indivíduos, isso, levando em consideração que muitos dos seres humanos à época trabalhavam em regime de escravidão para servir aos interesses dos seus patrões e/ou donos, pois naquele período reinava ainda o regime de escravidão.

Poe esta razão, os indivíduos submetidos a tal regime não disponha de meios necessários para sobrevivência digna. E por conta do referido regime não havia a quem recorrer. Nesse sentido, restava apenas servir aos seus donos como se animais fossem, pois eram apenas objetos aos olhos de seus dominadores.

A escravidão é uma situação de subversão dos direitos humanos, porém, naquela época servia para manutenção da vida e estruturação de comunidades, geralmente governadas por reis e/ou chefes de tribos. Ocorre que os escravos trabalhavam de forma extremamente desumanas e mal recebiam alimentação, o que fazia com que muitos escravos perdessem suas vidas.

As pessoas submetidas a tal situação, qual seja, de privação de liberdades e de dignidade, além do sofrimento físico suportado, tinham seus sonhos de dias melhores arrancados, ou seja, da possibilidade de vida digna suprimidos pelo regime de escravidão. Essa situação era algo muito comum à época, pois não haviam liberdades para grande parte dos indivíduos e estes, pela situação vivida não tinham a quem recorrer, pois não haviam cortes de justiça ou sistema de justiça aplicado aos escravos.

Porém, com o passar do tempo e com maiores resistências aos sistemas escravizantes, muitos escravos se rebelavam, ou seja, tentavam fugir de tais situações de escravatura e por conta disso perdiam suas vidas. No decorrer da

idade média, já com o sistema de aprimoramento da vida em comum, pode se destacar o surgimento do sistema de feudalismo, onde, através deste sistema os escravos passavam a ganhar uma parte de terras onde produziam e em contrapartida pagavam uma taxa aos senhores feudais.

Todos esses acontecimentos marcados na história nos traz um alerta muito importante para os dias atuais no que se refere aos direitos humanos e sociais. É bem verdade que com a evolução econômica, a busca pelas riquezas produzidas pelo sistema capitalista alcança a sociedade em geral. Contudo, nem sempre as riquezas econômicas chegam a todos que a buscam.

Muitos países, por conta de más políticas públicas suprimem a possibilidade de distribuição de riquezas às suas populações, levando muitas pessoas à situação de pobreza e subversão da dignidade humana, provocando com isso um caos social.

Porém, há de avaliar que com o aprimoramento do capitalismo e com a adesão da maioria dos países a nova sistemática de busca por riquezas e distribuição de renda, muitas coisas boas foram e estão sendo desenvolvidas. A exemplo, temos a busca pelo equilíbrio entre o sistema de aplicação econômico na prática em observância ao direitos e garantias fundamentais dos indivíduos, isso a nível internacional.

Nos dias atuais é possível observar que há uma grande preocupação com a dignidade humana aplicado ao mercado de trabalho. No entanto é possível verificar que por mais que tenha avançado a busca pela prevenção contra a escravidão, muitos indivíduos, ainda, acabam por experimentar tamanho sofrimento de ter suas liberdades suprimidas, além de tiradas as suas expectativas de dias melhores devido a escravidão a que estão submetidos.

Nesse contexto, muito há para ser feito. Por esta razão, quando é abordado essa situação no contexto da sociedade brasileira, podemos observar que há uma incansável busca para o equilíbrio entre o mercado de trabalho e a aplicação dos direitos humanos no seu contexto. Há também uma participação de grande importância por parte dos entes da Federação, mas o que fica evidente é que a justiça do trabalho tem desempenhado um papel de extrema relevância e importância no combate ao trabalho escravo.

Mas, diante do cenário atual, o que pode ser feito para que haja mais difusão do conhecimento e com isso mais conscientização social na busca para que se combata a escravidão no ambiente de trabalho?

BREVE HISTÓRICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Conforme publicação no sítio do Tribunal Superior do Trabalho por parte da Coordenadoria de Gestão Documental e memória-CGEM,

a história da Justiça do Trabalho no Brasil tem sua origem definida a partir da criação do Conselho Nacional do Trabalho em 1923, atendendo aos anseios de uma classe trabalhadora que se consolidava. Nos 20 anos seguintes, o direito do trabalho passou por diversas transformações ao ser ampliado, organizado e regulamentado. Esse processo culminou com a instalação da Justiça do Trabalho em 1941 e surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

A justiça do trabalho não foi criada por acaso. A missão recebida pela justiça do trabalho foi no sentido de dar proteção ao trabalhador, buscando delimitar possíveis rupturas para com os direitos destes, pois, no passado, a primeira forma de trabalho era a escravidão e o indivíduo submetido a tal situação era tratado como uma coisa, Martins (2011, p. 14).

Com a criação do conselho nacional do trabalho, pelo Decreto n. 16.027, de 30 de abril de 1923, foi atribuído ao referido conselho, como principal característica ser “o órgão consultivo dos poderes públicos em assuntos referentes a organização do trabalho e da previdência social”. Essa criação visava dar mais efetividade nas práticas oriundas dos poderes públicos.

Porém, somente em 1º de maio de 1941, Getúlio Vargas declarou a instalação da Justiça do Trabalho. A cerimônia foi realizada em ato público, no campo de futebol do Vasco da Gama, Rio de Janeiro-RJ, conforme publicado no sítio do Tribunal Regional do trabalho da 8ª região. A partir da referida instalação, pouco à frente, precisamente em 1º de maio de 1943, através do Decreto n. 5.452, foi criada a Consolidação das leis do trabalho (CLT).

Todos esses acontecimentos foram importantes para dar mais segurança jurídica aos trabalhadores. Através dessas normas, buscou-se cada vez mais garantir ao trabalhador direitos com base na própria dignidade da pessoa humana. Conforme o próprio Vargas, citado por FAUSTO (2006), em suas palavras, um discurso que marcou o período de transição foi a frase “trabalhadores do Brasil”, pois isso mostrava que a preocupação em assegurar uma relação mais digna de trabalho se tornava cada vez mais solidificada.

Embora tenha havido muitos avanços no sistema de justiça trabalhista desde a sua implantação, muito há de ser feito. Nos dias atuais, por mais condenável que possa ser, ainda existe a situação de trabalho escravo. Muitos

desses trabalhos se dão em ambientes de fazendas, localidades estas que muitas das vezes ficam distantes do meio urbano e com isso tende a dificultar a ação mais ostensiva por parte do estado e de organismos que combatem tais prática.

FISCALIZAÇÃO SISTEMÁTICA E PROGRESSIVA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA BUSCA PELA GARANTIA DOS DIREITOS HUMANOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Dignidade da pessoa humana, eis o que é necessário ser aplicado no ambiente de trabalho. Em todo o contexto da existência humana houve e sempre haverá irregularidades praticadas por parte de indivíduos, pois onde há grupo de pessoas há tendências a erros e acertos. Porém, a justiça do trabalho, através dos mecanismos trazidos pelo legislativo em consonância com os demais poderes da república tem sido destaque no combate a escravidão na atualidade.

Como abordado anteriormente, desde a criação e implementação das normas de proteção ao trabalhador há muitos debates e discursões a respeito da possibilidade de implementação de novas políticas de combate ao trabalho escravo. Nesse sentido, importante destacar que na carta da república de 1988, no seu artigo 243 diz que:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da **exploração de trabalho escravo** será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei. (Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014)

Essa norma traz como penalidade pela prática do trabalho escravo a desapropriação como mecanismo de combate a escravidão. Entretanto, além de ser uma norma que traz um alerta para que não haja a pratica da escravidão, traz uma medida mais enérgica de combate-la. Porém, as legislações extravagantes trouxeram também mecanismos de colaboração para que se busque prevenir e remediar, ao menos em parte, a prática do trabalho escravo.

O trabalho escravo é situação de extrema gravidade, pois atenta com a dignidade humana. Nesse sentido, muitos são os mecanismos que buscam coibir esse tipo de situação. No art. 149 do Código Penal diz que:

Art. 149. 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: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003). Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Além das penas trazidas pelo referido dispositivo, há causa de aumento quando se trata de crimes cometidos contra criança ou adolescente, por motivo de preconceito de raça, cor, religião ou origem, art. 149, §2, inciso I e II do CP.

Nesse contexto normativo, onde se busca o combate ao crime de reduzir alguém à situação escravatura, importante observar que organismos internacionais, juntamente com as legislações internas buscam dar suporte ao combate de tais práticas. A organização internacional do trabalho (OIT), é um exemplo disso,

Fundada em 1919 para promover a justiça social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização.

A referida organização do trabalho, possui representação no Brasil desde o ano de 1950, tendo como principais funções

Promover a igualdade de condições e tratamento no local de trabalho também tem sido um dos focos da atuação da OIT no Brasil, trabalhando principalmente com grupos excluídos em decorrência da discriminação, como as pessoas LGBTQs, sobretudo mulheres e homens transexuais, e pessoas com deficiência.

Percebe-se, portanto, que todas essas normas trazidas no ordenamento jurídico tem um ponto em comum, que é a busca pela dignidade humana nas

relações de trabalho. E é as políticas de aprimoramento dos organismos e entidades, cujo objetivo seja dar essa dignidade, que merecem destaque.

Nesse sentido, a justiça do trabalho tem um papel central na busca pela efetivação de medidas de combate ao trabalho escravo. É possível verificar, portanto, que as referidas efetivações se dão não só através de políticas públicas de conscientização e inspiração, como também no campo da aplicabilidade normativa.

E isso pode ser observado através do caso onde “o indiano Kailash Satyarthi, vencedor do Prêmio Nobel da Paz em 2014”, que “afirmou que se sente inspirado na legislação brasileira de combate ao trabalho escravo e infantil”, conforme publicação no sítio do Tribunal Superior do Trabalho, como em ações normativas de combate no que se refere a sentenças condenatórias como é o caso do Recurso Ordinário (RO) n. 0000207-18.2012.5.01.0004 (TRT 1), onde houve a condenação de uma empresa de têxtil que foi condenada ao pagamento de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de danos morais.

Além dos casos acima abordados, importante destacar o papel conciliador da justiça do trabalho. Muitas das vezes o pensar em ser justiça só através da judicialização com sentenciamento, muitas das vezes se tornam injustiças, pois soluções de conflitos contenciosos, seja na justiça comum ou na justiça trabalhista, não provocam o sentimento de justiça almejado por ambas as partes.

E é por esta razão que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através da resolução n. 125 de 29 de novembro de 2010 instituiu os institutos da conciliação e mediação, possibilitando assim que conflitos possam ser resolvidos de forma convencional entre as partes.

Nesse sentido, importante dizer que não é prática somente da justiça comum mas há aplicabilidade dos métodos de resolução consensual de conflitos por parte da justiça do trabalho. Nesse sentido, importante citar o caso da “conciliação milionária firmada entre a construtora Odebrecht e o Ministério Público do Trabalho, conduzido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região (TRT-SP)” conforme consta no sítio do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Além do caso acima apresentado, importante destacar que a busca pelo equilíbrio no contexto da relação de emprego trouxe, através da reforma trabalhista, oriunda da lei n. 13,467, de 13 de julho de 2017, a possibilidade

de homologação de acordo extrajudicial. Diz o artigo 855-B, parágrafo 1º e parágrafo 2º;

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

O referido dispositivo, embora ter gerado muitos questionamentos quanto a possível vulnerabilidade do empregado, tem se mostrado uma boa oportunidade para aqueles que queiram buscar pelo referido acordo.

Entretanto, para que possa ser homologado o referido acordo é necessário que haja representatividade por parte de advogados e a concordância de ambas as partes, pois preenchidos esses requisitos poderá ser homologado o acordo extrajudicial via petição conjunta na justiça trabalhista.

Essa nova realidade poderá ser benéfica na medida em que o empregado não esteja mais disposto a permanecer no emprego ou em caso de conseguir um novo emprego, tentar junto ao patrão, fazer o acordo. Esse instituto foi criado como medida de garantir a possibilidade de resolução consensual de conflitos, diminuindo assim as demandas judiciais contenciosas, que, por muita das vezes, podem demorar anos para ter uma solução e nem sempre geram o sentimento de justiça esperado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como estudado no presente artigo, desde a antiguidade que a humanidade está em constante transformação. Entretanto, nesse período, muitos indivíduos trabalhavam arduamente em regime de escravidão para saciar os desejos de seus senhores.

A dureza dessa modalidade de trabalho fazia com que muitos escravos perdessem suas vidas. Muitos trabalhavam sem ter o mínimo necessário à sua subsistência. Com isso, a desnutrição e as doenças eram comuns. E o ponto mais triste dessa situação era que os escravos não tinham a quem recorrer pois eram considerados como mercadorias, como mero objetos.

Com o período de transição da antiguidade para idade média, mudanças forma acontecendo e isso começava a favorecer, em parte, os trabalhadores. Com o sistema feudal, muitos trabalhadores passaram a ganhar

propriedades de terras para produzir e com isso pagar tributos a seus senhores feudais.

Embora isso fosse um avanço na vida dos trabalhadores, ainda haveria muito por acontecer para que, de fato, o regime de escravidão pudesse, ao menos, ser minimizado. Essa realidade dura, embora façamos referências para a idade antiga e em consonância com a idade média, ainda existe na contemporaneidade, pois, mesmo num sistema capitalista atual é possível haver regime de trabalho escravo.

Em regiões de fazendas, distante do sistema urbano, situações de trabalho em regime de escravidão tendem a acontecer de forma mais acentuada. Pois nessas localidades existem muitas dificuldades de fiscalização por parte do poder público e de entidades com interesses em combater o trabalho escravo.

Com a implementação da legislação trabalhista, melhorou consideravelmente a vida dos trabalhadores, embora não fosse o suficiente para dar fim ao trabalho escravo. Nesse sentido, a justiça do trabalho foi e tem sido essencial na disseminação de políticas públicas e sociais no que se refere a dignidade humana na relação do trabalho, do emprego.

Obviamente que há muito por fazer. Nesse sentido, todas as entidades sem fins lucrativos, órgãos da administração pública, poder executivo e legislativo, além do poder judiciário tem um importante papel no fomento de políticas públicas de combate ao trabalho escravo. Por esta razão, cabe destacar o importante papel do executivo, que é dar efetividade a políticas públicas de inclusão social, buscando o equilíbrio social referente aos indivíduos, com o aperfeiçoamento de políticas públicas.

Por outro lado, o poder legislativo tem a importante missão de aperfeiçoar a legislação trabalhista para que haja mais dispositivos inclusivos e de distribuição de igualdade de direitos, para que assim todos possam estar resguardados pelo sistema normativo pátrio e ter suas garantias básicas asseguradas.

De outro lado, temos o judiciário. Este, não tem somente a responsabilidade por aplicação da justiça no sentido legal, ou seja, persecução processual, mas também por meios de soluções consensuais. Pois como estudado anteriormente, tanto a justiça comum como a justiça do trabalho têm dado importância aos meios de soluções consensuais de conflitos, visando dar mais efetividade ao sentimento de justiça.

A justiça do trabalho, por sua vez, como justiça especial, tendo como sua principal atribuição a resolução de conflitos oriundos da relação de emprego, é responsável por pacificar os conflitos que lhes são apresentados. Porém, vai além disso a responsabilidade da justiça do trabalho. Além de dirimir conflitos existenciais, no que se refere a contenciosos, também tem o papel social e nesse ponto, é possível implementação de políticas públicas de fomento à cultura e conhecimento por parte da justiça do trabalho em favorecimento à sociedade.

Por esta razão, a justiça trabalhista tem três linhas de trabalhos fundamentais e de extrema relevância para o combate ao trabalho escravo, sendo eles a prática de políticas de conscientizações, através de palestras e disseminação do conhecimento, a própria aplicabilidade das normas do ordenamento jurídico e a busca, quando possível, pela a solução consensual dos conflitos.

Por fim, o aperfeiçoamento de todas as instituições, entidades, poder público e da própria sociedade no tocante ao conhecimento e difusão de políticas de conscientização para o combate ao trabalho escravo, será de fundamental importância para termos uma sociedade mais justa, fraterna e solidária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acessado em: 12/08/2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em :< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acessado em: 12/08/2021.

BRASIL. Resolução 125 de 29 de novembro de 2010. **Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder**

Judiciário e dá outras providências. Disponível em:< <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>>. Acessado em: 12/08/2021.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº **2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940.Código Penal.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acessado em: 12/08/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **História da Justiça do trabalho.** Disponível em:< <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acessado em: 12/08/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **A história da justiça do trabalho.** Disponível em:< http://www2.trt8.jus.br/cartilha/historia_jt.asp>. Acessado em: 12/08/2021.

BRASIL. **DECRETO Nº 16.027, DE 30 DE ABRIL DE 1923(REVOGADO).** Cria o Conselho Nacional do Trabalho. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16027.html>. Acessado em: 12/08/2021.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 12/08/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Programa Conciliando destaca acordo milionário firmado pelo TRT 15 no combate ao trabalho escravo.** Disponível em:< <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/programa-conciliando-destaca-acordo-milionario-firmado-pelo-trt-15-no-combate-ao-trabalho-escravo?inheritRedirect=true>>. Acessado em: 12/08/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Legislação brasileira de combate ao trabalho escravo e infantil é inspiração para vencedor do Nobel da Paz.** Disponível em:< <http://www.tst.jus.br/-/legislacao-brasileira-de-combate-ao-trabalho-escravo-e-infantil-e-inspiracao-para-vencedor-do-nobel-da-paz>>. Acessado em: 12/08/2021.

FAUSTO, Boris. Getúlio Vargas: **o poder e o sorriso.** São Paulo, Companhia das Letras, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 4.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT no Brasil.** Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acessado em: 12/08/2021.

**O LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA: UM
BREVE ESTUDO DE CASO DA DECISÃO DO TRT 22ª REGIÃO –
TERESINA-PI – A RESPEITO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO
EMPREGADO EM CASO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

Marcos Maciel Batista de Sousa¹

RESUMO:

O presente trabalho tem como objetivo principal apresentar, por intermédio de análises constitucional, trabalhista e previdenciária, um estudo de caso sobre o limbo jurídico previdenciário-trabalhista, em Teresina, no Piauí. Para isso, este artigo aponta as responsabilidades do empregador, e o impasse jurídico-social gerado no conflito entre as partes empregador-empregado. A metodologia adotada faz o resgate às referências bibliográficas e aos entendimentos jurisprudenciais, a fim de proteger o direito do empregado. Considerando que são ilícitos quaisquer prejuízos aos direitos da dignidade da pessoa humana e da seguridade social e, também, inexistindo uma legislação específica ao caso proposto, entende-se a necessidade de refletir sobre esse debate que permeia o respeito aos pressupostos constitucionais e legais do denominado “limbo jurídico previdenciário-trabalhista”, no qual o empregado nem recebe salário, nem goza de benefício previdenciário, o que, claramente, suprime e viola seus direitos fundamentais.

¹ Marcos Maciel Batista de Sousa é graduado em Direito pela Universidade Estadual do Piauí - UESPI. Pós-graduado em Direito Empresarial, Gestão e Negócios pela UNINOVAFAPI. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo Do Trabalho pelo Damásio Educacional. Advogado registrado na OAB-PI. Contato: marcosmacieldm@gmail.com

Palavras-chave: Limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Auxílio-doença. Direitos fundamentais do empregado. Estudo de caso da decisão do TRT 22ª região – Teresina-PI.

Sumário: 1. Introdução. 2. Do limbo jurídico previdenciário-trabalhista. 3. Dos direitos fundamentais do empregado. 3.1 A dignidade da pessoa humana. 3.2. A seguridade social. 4. O auxílio-doença. 5. As obrigações do empregador no contexto do limbo jurídico previdenciário-trabalhista. 6. Um estudo de caso sobre o tema com decisão do TRT 22ª região - em Teresina/PI. 6.1 Dos fatos. 6.2 Da decisão do Tribunal. 6.3 Da resposta ao recurso do empregador. 7. Considerações finais e propensões futuras. Referências bibliográficas.

1. INTRODUÇÃO

Neste artigo, discutem-se questões voltadas ao direito do empregado no contexto de limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Este texto pretende impulsionar reflexões sobre os direitos fundamentais do empregado previstos pela Constituição Federal de 1998 (doravante CF/88) e em legislações trabalhistas e previdenciárias. Para isso, utilizaram-se, como fontes normativas, a Consolidação das Leis do Trabalho (doravante CLT), e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

O foco principal deste trabalho consiste em apresentar um estudo de caso de Teresina-PI que versa sobre o direito do empregado frente ao contexto conflitante entre as partes – empregador e empregado. Esse tema é de extrema relevância aos estudos atuais, visto que, apesar do surgimento de novas normas que regulem a legislação previdenciária, não há amparo jurídico legal específico que contemple a questão do direito do empregado frente à circunstância do limbo trabalhista.

Nesse contexto, há uma espécie de lacuna omissiva no ordenamento jurídico brasileiro quanto à temática da proteção do empregado e à aquisição das verbas a serem recebidas por ele quando acontece a alta médica pelo Instituto Nacional do Seguro Social (doravante INSS). A suspensão do benefício do auxílio-doença pode ocasionar danos ao empregado e, por isso, este artigo pretende discutir o assunto sob a ótica dos direitos fundamentais abarcados pela CF/88, bem como trazer à tona aspectos das legislações trabalhista, previdenciária e jurisprudencial.

Assim, nesta seção 1, introduz-se o que será tratado neste trabalho. No capítulo 2, define-se o que é e qual contexto em que se insere a questão do limbo jurídico previdenciário-trabalhista. O capítulo 3, “Dos direitos fundamentais do empregado”, subdivide-se em dois direitos fundamentais para proteção do empregado, quais sejam, a dignidade da pessoa humana e a seguridade social. Além disso, quanto à aplicabilidade do tema, optou-se por explicar, brevemente, o benefício do auxílio-doença (capítulo 4), visto que o estudo de caso ilustra o assunto com esse exemplo especificamente. No capítulo 5, este trabalho tem como escopo explanar as obrigações do empregador no contexto do limbo jurídico previdenciário. O capítulo 6 imerge, à luz da realidade fática, propriamente dita, no estudo de caso do tema em um ajuizamento na Justiça do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região, especificamente, da 3ª Vara do Trabalho de Teresina, no Piauí. Eis, entre tantos outros aspectos, a relevância deste estudo para possíveis pesquisas e acessos futuros sobre o tema, que, ainda, andam muito escassos no território estadual. Por fim, no último capítulo (7), elaboram-se as considerações finais e propensões futuras.

2. DO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Inicialmente, é imprescindível conceituar o que vem a ser o limbo trabalhista, com o intuito de indicar o objeto de pesquisa deste artigo. Cabral aponta que:

O limbo trabalhista (limbo: caráter indefinido, limite de uma superfície) é uma situação indefinida na relação gerada pelo trabalho. Por ser uma relação tripartite e envolver vários “atores sociais”, cada um com personalidade e interesse próprios, acaba produzindo diferentes entendimentos sobre uma mesma matéria, o que resulta em limbos trabalhistas, geralmente decorrentes da divergência na definição de um ou mais elementos da trígrama da saúde ocupacional: dano, risco e nexo. O dano, representando o prejuízo ao comprometimento da “funcionalidade” ou da “capacidade laboral” do trabalhador; o risco, aqui representando a caracterização de um elemento ambiental como sendo um simples agente ambiental, ou já como um risco ambiental; e, o nexo, representando o elo entre o trabalho e um sinistro (acidente ou doença).²

A partir desse conceito, paralelamente às relações entre empregador e empregado, compreende-se que o limbo jurídico previdenciário dê-se, neste estudo, quando o empregador, o empregado e o INSS discordam da aptidão do empregado para retorno ao trabalho após período de afastamento em gozo

² CABRAL, Lenz Alberto Alves. *Limbo trabalhista*. São Paulo: LTr, 2018.

de benefício previdenciário, o auxílio-doença. Esse limbo trabalhista traz luz a uma situação conflituosa entre os interesses desses tripartites, o que ocasiona um cenário instável em relação ao direito do empregado sobre o fato. A respeito disso, Marim afirma que “a caracterização do limbo se dá pela ausência de regulamentação devida, visto que as normas que regem a relação contratual, bem como as normas que regem o afastamento do obreiro enfermo, não são claras”³, o que faz com que não se defina a quem cabe o pagamento das verbas de direito do empregado.

Uma vez instalado esse conflito de interesses, confrontam-se, assim, os argumentos de cada parte envolvida no processo, contexto no qual se deve extrair o máximo possível delas para a lide. Segundo Cavalca, “a peculiaridade da realidade fática dos casos em exame suscita importante debate jurídico em torno da questão. O tema insere-se em um contexto maior de discussão, qual seja, o da efetividade dos direitos fundamentais sociais”⁴. Diante disso, é importante examinar cada caso concreto para que não se faça omissa a autarquia previdenciária ou, ainda, o empregador.

Reitera-se, nas palavras de Pardo, o contexto no qual se apresenta a questão, especificamente, do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, objeto de estudo deste artigo:

Atualmente é comum o segurado em gozo de auxílio-doença, receber alta previdenciária por meio da alta programada (presunção de recuperação) ou após passar pela perícia médica do INSS, com a consequente cessação do benefício, pois ficou caracterizada pelo perito médico do INSS, a recuperação da capacidade laborativa do segurado. Com a alta médica e cessação do benefício, o segurado procura a empresa para realizar exame médico de retorno ao trabalho (quando o afastamento for superior a 15 dias), ocasião que ao ser avaliado pelo médico do trabalho da empresa, é impedido de retornar ao trabalho, por ser considerado inapto, ou seja, não ter capacidade laborativa para desenvolver a sua atividade habitual, que exercia na ocasião do seu afastamento. Assim, cessado o seu benefício e negado o seu retorno ao trabalho, fica sem receber o

³ MARIM, Bárbara Pimentel. *O limbo jurídico trabalhista-previdenciário: a tensão entre os interesses da empresa e a efetividade dos direitos trabalhistas do obreiro*. Vitória, 2018, p. 25. Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV.

⁴ CAVALCA, Renata Falson. *O enfrentamento do limbo jurídico previdenciário trabalhista à luz do princípio da dignidade da pessoa humana*. Revista de Direito Constitucional e Internacional [recurso eletrônico], São Paulo, n. 99, jan./fev. 2017, p. 2. Disponível em: <<https://dspace.almg.gov.br/retrieve/113226/Renata%20Falson%20Cavalca%20.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

benefício do INSS e salário por parte do empregador. Essa situação é denominada como Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista.⁵

Diante desse contexto, passa-se ao estudo dos direitos fundamentais do empregado. Esses direitos, que compõem uma esfera normativa, deverão ser tidos como uma referência e um argumento no estudo de caso de Teresina, no Piauí, apresentado durante este artigo. Não se deve, portanto, negligenciá-los na análise do caso jurídico concreto.

3. DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO

Esta seção pretende aclarar pontos obscuros sobre o direito do empregado em termos constitucionais e legais. Para isso, o enfoque principal deste tópico é apresentar os direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e da seguridade social.

3.1 A dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana é um direito garantido pela Constituição Federal de 1988 (art. 1º, inciso III), que protege o indivíduo de possíveis mazelas ou ofensas à sua dignidade como pessoa. Para Silva:

[...] dignidade é a palavra derivada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.⁶

A partir desse conceito, é possível estabelecer um paralelo entre a CF/88 e o direito do empregado, visto que esse fundamento jurídico tem aplicações diretas na seara trabalhista, na medida em que se devem estabelecer conexões entre empregador e empregado que obedeçam a esse princípio. A CF/88 prevê,

⁵ PARDO, Fabiano de Oliveira. *Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista no Auxílio-Doença*: responsabilidade do Empregador e INSS. TRr: São Paulo, 2018, p. 15.

⁶ SILVA, Plácido e. *Vocabulário jurídico*. São Paulo: Forense, 1967.

também, os direitos do empregado (art. 7), que elencam, sistematicamente, os direitos do trabalhador de modo a protegê-los de quaisquer desvios à tutela constitucional. Esses direitos servem para instrumentalizar as relações de trabalho, tanto na esfera individual - como a que pretende estudar este artigo - quanto na esfera coletiva.

Com isso, a Carta Magna estabelece normas que viabilizem a proteção do empregado buscando uma melhoria na condição social para o trabalhador. Isso ocorre para transparecer o valor social do trabalhador e, conseqüentemente, a efetivação nas relações de emprego. Nesse contexto, deve-se, assim, “observar a dignidade da pessoa humana como uma qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz com que seja merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade”⁷.

Portanto, a dignidade humana consiste em um valor fundamental que é transportado, também, a um princípio constitucional, regido, positivamente, em norma. O caráter explícito desse direito age nos campos moral e normativo em prol de atingir, com eficácia, efetividade e precisão, os direitos fundamentais. Nas palavras de Sarlet:

[...] a incidência do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho implica a necessidade de se proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, de lhe garantir condições de labor saudáveis e dignas, e também de propiciar e promover a inclusão social.⁸

Dito disso, deve-se incluir o empregado de modo a mantê-lo protegido em seu direito. Passa-se a seguir, ao próximo tópico, referente ao direito à seguridade social.

3.2 A Seguridade Social

Conforme Martins, o direito à seguridade social consiste em um “conjunto de princípios de instruções que vem a estabelecer normas de proteção social às pessoas e aos trabalhadores, com o objetivo de assegurar os direitos à saúde, à previdência e à assistência social”⁹. Conforme o artigo 194, da CF/88, esse direito é tutelado por meio de ações de iniciativa dos poderes

⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62.

⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. Ed – Livraria do advogado. Porto Alegre, 2012, p. 123.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da seguridade social*. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 19.

públicos e da sociedade, sendo essas destinadas a defender os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Nesta seção, o foco principal é o campo da previdência social.

A CF/88 trouxe ao setor previdenciário um tratamento voltado às políticas sociais, a fim de garantir o direito à seguridade social por intermédio do Sistema de Seguridade Social. Desse modo, a função do Estado torna-se mais atuante e atenta às necessidades do empregado e em sua proteção social.

Na atualidade, a norma constitucional direciona-se no sentido de defender ações estatais que promovam campos assistenciais, sendo a seguridade social o grau máximo de proteção social. Nesse contexto, destaca Ibrahim que:

O Brasil tem seguido esta mesma lógica, sendo que a Constituição de 1988 previu um Estado do Bem-Estar Social em nosso território. Por isso a proteção social brasileira é, prioritariamente, obrigação do Estado, o qual impõe contribuições obrigatórias a todos os trabalhadores. Hoje, no Brasil, entende-se por seguridade social o conjunto de ações do Estado, no sentido de atender às necessidades básicas de seu povo nas áreas de Previdência Social, Assistência Social e Saúde.¹⁰

Essa rede de proteção estatal contribui, diretamente, para estabelecer ações positivas que garantam a dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, cuidem das questões básicas do povo. Assim, é assegurado à sociedade o atendimento de suas necessidades. Nesse sentido, para certificar que o direito à seguridade social seja cumprido, a previdência social trata de reunir um conjunto de direitos voltados à seguridade social e se manifesta pela atividade do Estado, não o considerando como assistencialista, e, sim, como atuante em defesa dos direitos fundamentais do empregado.

No Direito do Trabalho, a norma de ordem pública deve preconizar ato não lesivo ao empregado. Com isso, a intervenção do Estado deve ocorrer ocorre em favor da vontade do empregado, e não o contrário. Isso para que haja o empoderamento da parte mais fraca no contexto das figuras tripartites, assegurando o comprometimento da vontade da parte mais carente, por assim dizer, da relação social.

¹⁰ IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 19. Ed. rev. e atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 4.

4. O AUXÍLIO-DOENÇA

Um dos pilares do direito do empregado consiste em que esse obtenha, quando necessário, auxílios que contribuam para manter sua dignidade como pessoa humana. Pensando nisso, o ordenamento jurídico protege o empregado oferecendo a ele meios para sua própria subsistência em casos de inaptidão ao trabalho. Visa-se, com isso, a manutenção de vida do segurado e, também, de sua família até o período da devida recuperação.

Nesse contexto, diz-se que o auxílio-doença é um benefício previdenciário previsto na Lei n.º 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Em seu artigo 59, define-se que “o auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos”¹¹.

Trata-se, desse modo, de um benefício não programado que ocorre em função de alguma limitação que impossibilite o empregado a exercer o seu ofício. Sendo assim, consiste em um “benefício temporário, pois perdura enquanto houver convicção, por parte da perícia médica, da possibilidade de recuperação ou reabilitação do segurado, com o consequente retorno à atividade remunerada”¹²

5. AS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR NO CONTEXTO DO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Diante do cenário do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, a atuação do empregador é de suprema importância, pois, ao retornar o empregado ao devido ofício, recebendo a alta do INSS, a empresa deve cumprir a sua função social e permitir que o empregado retorne às suas atribuições. Pode, inclusive, nos limites da capacidade do empregado, ser esse locado em função distinta a anteriormente ocupada, com o intuito de respeitar o direito do empregado.

¹¹ BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm> Acesso em: 11 abr. 2021.

¹² IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 19. Ed. rev. e atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 652.

O artigo 89 da Lei n.º 8.213/1991, que trata da habilitação e reabilitação profissional e social, deixa claro que o reingresso ou a reinserção do empregado devem “proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.”¹³

A partir desse amparo da norma, é perceptível que cabe ao empregador a reintegração do empregado, imediatamente, após a alta do INSS, visto que ferem seus direitos fundamentais de receber salários para prover o seu sustento. Além disso, o empregado, em situação vexatória, mantém-se atrelado a um contrato de trabalho, ficando esse impedido de retornar ao trabalho, com o agravante, ainda, por não receber as verbas rescisórias e os valores depositados no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (doravante FGTS).

Nesse cenário, a Justiça do Trabalho, de forma correta e coerente, nas situações em que o empregado, após a cessação do benefício por incapacidade, tem o seu retorno ao trabalho impedido pela empresa, está reconhecendo que esse tem, sim, direito à indenização pelos salários não pagos após o período de cessão do benefício do auxílio-doença, ou seja, no período compreendido entre a cessação ou indeferimento do benefício pelo INSS, e a efetiva reintegração do empregado à empresa. Nesse diapasão, a jurisprudência apresenta o seguinte:

LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA. ALTA PREVIDENCIÁRIA. SALÁRIOS DEVIDOS. Como é cediço o contrato de trabalho é suspenso com a concessão do benefício previdenciário e retoma seus efeitos com a cessação do benefício, de modo que cessada a suspensão do contrato de trabalho por alta previdenciária, as obrigações contratuais retomam sua eficácia. Assim, se a interrupção da prestação de serviços se dá por imposição do empregador que, diferentemente do Órgão Previdenciário, considera a empregada inapta para o trabalho, como no presente caso, é certo que os pagamentos dos salários devem ser mantidos, ante o afastamento por iniciativa do empregador e ausente a concessão de benefício previdenciário, tendo em vista que o trabalhador não pode ficar sem meios de sobrevivência por divergência de entendimento entre o empregador e o Órgão Previdenciário, em situação obscura

¹³ BRASIL. *Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm> Acesso em: 11 abr. 2021.

que a doutrina e a jurisprudência atuais denominam de “limbo previdenciário trabalhista”. (TRT-1 - RO: 00102035420145010009 RJ, Data de Julgamento: 27/06/2016, Terceira Turma, Data de Publicação: 08/07/2016).¹⁴

A partir desse entendimento jurisprudencial, fica claro que tinha o empregador agido inadequada e equivocadamente em relação ao empregado, pois, além da finalidade social do trabalho, ao reintegrar ou readaptar o empregado, a empresa deve elaborar o devido valor com seu empregado, evidenciando, assim, que se importa com a recuperação dele. Além disso, não sendo constatada a incapacidade laboral do trabalhador em perícia realizada por perito do INSS, o contrato de trabalho não permanecerá suspenso, respondendo a empresa por todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho, independentemente do convencimento dos médicos da empresa. Em outras palavras, o laudo médico emitido pela empresa não valida a suspensão do contrato de trabalho.

Portanto, desde que respeitadas as hipóteses de doença profissional ou acidente do trabalho nas quais há o direito à estabilidade no emprego, conforme o artigo 118, *caput*, da Lei n.º 8.213/1991, o qual define que “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”¹⁵, a legislação trabalhista permite ao empregador dispensar o empregado e romper, unilateralmente, o contrato de trabalho desde que realize o pagamento de indenizações e multas previstas em lei, não sendo justificável que a empresa permaneça com o empregado sem lhe pagar salários e benefícios nessa circunstância.

Ademais, a Justiça do Trabalho, além de reconhecer a obrigação da empresa de pagar os salários ao empregado que tenta retornar ao trabalho e é impedido, também tem reconhecido nesse fato situação vexatória que enseja

¹⁴ RIO DE JANEIRO. *Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região*. Recurso Ordinário: 0010203-54.2014.5.01.0009. Relatora: Raquel de Oliveira Maciel. 27 jul. 2016, Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/360398380/recurso-ordinario-ro-102035420145010009-rj/inteiro-teor-360398436>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

¹⁵ BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm> Acesso em: 11 abr. 2021.

a reparação por danos morais ao trabalhador nessas situações. Veja-se, nesse viés, o Agravo de Instrumento referente a esse tema:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. NÃO ACEITAÇÃO DO TRABALHO DA OBREIRA APÓS A ALTA PREVIDENCIÁRIA. RECUSA INJUSTIFICADA DA EMPREGADORA. ENCERRAMENTO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. CABIMENTO 2. IMPEDIMENTO DO RETORNO AO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O Tribunal Regional do Trabalho, após sopesar as provas dos autos, concluiu que houve recusa injustificada da Reclamada em aceitar o labor da Obreira após a alta previdenciária. Segundo consta na decisão recorrida, ao término do benefício previdenciário, a Autora foi considerada apta pelo INSS e compareceu ao serviço médico da Reclamada, que a considerou inapta. Nesse contexto, o Regional considerou ter havido o encerramento da suspensão do contrato de trabalho, continuando ele a produzir todos os seus efeitos, inclusive remuneratórios (pagamento de salários até o efetivo retorno ao trabalho), deferindo à Reclamante, ainda, uma indenização pelo dano moral sofrido. A decisão recorrida se harmoniza com a ordem jurídica atual, que aloca o indivíduo em posição especial no cenário social, despontando nítido o caráter precursor do direito à dignidade da pessoa humana (1o, III, da CF) sobre todo o sistema constitucional. O texto celetista, concretizando os primados constitucionais ligados à saúde no meio ambiente laboral (art. 6o, 7o, XXII, XXVIII, 196, 200, VIII, CF), estipula obrigação do empregador na prevenção de doenças ocupacionais (art. 157). Ademais, a Convenção no 161 da OIT impõe, como princípio de uma política nacional, “a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental”. Registre-se, por oportuno, ser desnecessário que a Reclamante se submeta a processo de reabilitação profissional, junto ao INSS, para fins de readaptação no trabalho. Dessa forma, cabe ao empregador, na incerteza quanto à aptidão da Reclamante para o exercício de suas funções, realocá-la em atividade compatível

com suas limitações físicas, e não puramente recusar seu retorno ao trabalho. Isso porque, segundo o ordenamento jurídico pátrio, o empregador também é responsável pela manutenção e respeito aos direitos fundamentais do empregado, devendo zelar pela afirmação de sua dignidade e integração no contexto social - e a readequação de suas funções no processo produtivo da empresa faz parte deste mister. Julgados desta Corte. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 813-18.2013.5.02.0090, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 22/03/2017, 3a Turma, Data de Publicação: DEJT 24/03/2017).¹⁶

Em consonância à compreensão jurisprudencial, recusando a empresa a cumprir a decisão judicial ou, ainda, na hipótese de não haver mais possibilidade fática de retorno ao posto de trabalho, deve-se pleitear a rescisão indireta do contrato do trabalho por culpa da empresa, decorrendo daí a obrigação do empregador de realizar o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, possibilitando ao empregado a busca de uma nova colocação do mercado de trabalho. Isso para que se faça cumprir o princípio da dignidade da pessoa humana que, conforme Sarlet, no contexto do trabalho, serve para “proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, de lhe garantir condições de labor saudáveis e dignas, e também de propiciar e promover a inclusão social”¹⁷. Em outras palavras, diante da situação de limbo previdenciário e após a alta do INSS, o trabalhador possui o direito à reabilitação profissional, estando esse amparado pela CF/88.

6. UM ESTUDO DE CASO SOBRE O TEMA COM DECISÃO DO TRT 22ª REGIÃO - EM TERESINA-PI

O presente estudo de caso debruça-se sobre a decisão da Justiça do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região, especificamente, da 3ª Vara do Trabalho de Teresina-PI. Trata-se de processo de Rito Sumaríssimo¹⁸,

¹⁶ BRASÍLIA. *Tribunal Superior do Trabalho*. Agravo de Instrumento: 813-18.2013.5.02.0090. Relator Mauricio Godinho Delgado, 22 mar. 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/442493159/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8131820135020090/inteiro-teor-442493198>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

¹⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. Ed – Livraria do advogado. Porto Alegre, 2012, p. 123.

¹⁸ Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região. 1ª Turma. Processo n.º 0001953-94.2016.5.22.0003.

em que constam as duas partes envolvidas: o reclamante AADC e a reclamada VCC S.A.

6.1 Dos fatos

O reclamante AADC foi admitido pela reclamada VCC S.A para exercer sua função em setembro de 2013. Ocorre que, em setembro do ano seguinte, o reclamante requereu junto ao INSS o auxílio-doença acidentário, tendo em vista problema de saúde em função do exercício de suas atribuições no trabalho, o que o impossibilitou a trabalhar. O benefício foi concedido pela autarquia previdenciária, tendo sido renovado até janeiro de 2016. O reclamante, logo depois de findado o benefício, dirigiu-se à empresa, em cumprimento à legislação vigente.

Ao se apresentar para retornar às atividades, a reclamada VCC S.A o direcionou ao setor médico da empresa, tendo esse avaliado o reclamante AADC como inapto para a retomada das funções outrora executadas. O profissional da saúde protocolou um recurso junto ao INSS, que foi negado. Assim, encontrou-se o AADC no limbo jurídico previdenciário-trabalhista, ficando ele sem receber, nem o auxílio-doença acidentário, nem o salário.

A situação, que gera a indefinição e o desamparo do empregado nesse contexto, certamente, viola seus direitos, uma vez que o submete a uma situação vexatória de permanecer sem qualquer rendimento, acarretando-lhe a perda da sua dignidade humana, ficando à margem da contribuição de terceiros e, portanto, desamparado nesse impasse entre do INSS e o empregador. Nesse caso, entende-se que a responsabilidade de receber e readaptar o empregado é da empresa¹⁹, pois o trabalhador não pode ser submetido, indefinidamente, ao impasse gerado pelo empregador que recusa receber o empregado em decorrência de uma incapacidade que não é reconhecida pelo INSS.

6.2 Da decisão do Tribunal

Considerados os fatos apresentados, o advogado da parte reclamante AADC solicita a antecipação dos efeitos de sua tutela jurídica, requerendo, com isso, que sejam pagos os salários do período indicado, bem como a continuação do pagamento de seus salários até a resolução do impasse existente com o INSS. Alegando o reclamante AADC que, cessado o benefício previdenciário que outrora lhe foi concedido em decorrência de doença acidentária, apresentou-se à reclamada para retorno das atividades, recebendo uma negativa.

Conforme o entendimento da Juíza Benedita Guerra Cavalcante (2016), pertencente ao Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região, especificamente, da 3ª Vara do Trabalho de Teresina-PI:

Não prosperam as alegações da parte Reclamada. A uma, porque, como já acima mencionado, os documentos carreados aos autos (id. baf81c3) contrariam a sua afirmação de que teria sido do Reclamante a iniciativa de manter-se afastado; a duas, porque, além de ter atestado a incapacidade de labor do Autor, reencaminhando-o à Autarquia Previdenciária para tentativa de renovação da licença, a Reclamada, coerentemente com as medidas já adotadas, também não teve a iniciativa de demitir o Reclamante por abandono de emprego; a três, e por fim, porque não pode o Autor, hipossuficiente, permanecer sem receber salário, ou mesmo o mencionado benefício, por razões alheias, digo, às quais não deu causa.²⁰

Nesse sentido, julgou-se procedente a solicitação do reclamante AADC. Cabe ressaltar que, no caso em análise, o pedido de antecipação de tutela foi concedido ao reclamante AADC, tendo como princípio norteador o artigo 300 do Código de Processo Civil o qual define que “a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”²¹.

Diante do amparo jurídico ao empregado, deferiu-se o pedido de antecipação dos efeitos da tutela para determinar que a reclamada VCC S.A fosse intimada, por mandado, a comprovar nos autos, o pagamento, ao reclamante, dos salários vencidos desde a cessação do benefício previdenciário, bem como a continuar realizando o pagamento dos salários vincendos até a resolução do impasse existente com o INSS.

6.3 Da resposta ao recurso do empregador

Quanto ao mérito dos salários em atraso após o fim do benefício previdenciário, a certidão de julgamento da 1ª turma apresentada no Acórdão afirma ser de responsabilidade do empregador a readaptação do empregado em outra atividade ou função. Não se pode, com isso, recusar a reintegração ao trabalho, visto que afeta o recebimento do salário do desse e, conseqüentemente, o meio de seu sustento.

²⁰ CAVALCANTE, Benedita Guerra. *Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região*. Rito Sumaríssimo: 0001953-94.2016.5.22.0003. 9 ago. 2016, p. 2.

²¹ BRASIL. *Código de Processo Civil de 2015*. Código de Processo Civil Brasileiro. Brasília, DF: Senado, 2015.

Entende-se que, após a cessão do afastamento previdenciário, o pacto entre empregador-empregado retorna ao seu curso normal. Diante disso, é dever do empregador o pagamento dos respectivos salários ao empregado, na medida em que o conflito entre a decisão do INSS e do médico da empresa, referindo-se à capacidade laboral do reclamante, não exime o empregador da sua obrigação de pagamento dos salários. A compreensão do Tribunal Superior do Trabalho faz-se neste sentido:

DOENÇA OCUPACIONAL. ALTA PREVIDENCIÁRIA. AUSÊNCIA DE REINTEGRAÇÃO. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. A postura da demandada posicionou o autor no que se convencionou chamar de “limbo previdenciário”, no qual o trabalhador, após a alta previdenciária, não foi reintegrado à empresa nem recebeu o pagamento dos salários relativos ao período. Nestas situações, a jurisprudência trabalhista assenta que o empregado não poderá ser privado de sua remuneração, a qual deve ser adimplida pelo empregador. Precedentes do TST”. (Processo: RO - 0000608-74.2015.5.06.0003, Redator: Maria do Carmo Varejao Richlin, Data de julgamento: 31/05/2017, Segunda Turma, Data da assinatura: 31/05/2017).²²

Assim, o entendimento dos desembargadores deu-se no sentido de ser devido o pagamento dos salários da data da alta previdenciária até a reintegração do reclamante. Em outras palavras, no período de limbo jurídico trabalhista-previdenciário.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS E PROPENSÕES FUTURAS

Considerando tudo o que foi analisado durante este artigo, é possível afirmar que há uma grande dificuldade de solucionar o problema do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, na medida em que se manifesta a carência de uma disciplina legal, clara e específica que atenda, adequadamente, a essa realidade. Nesse sentido, é imprescindível existir regulamentação própria que permeie esse quadro fático, pois, mesmo na jurisprudência, o posicionamento em favor do empregado ainda não é unânime. Essa instabilidade provocada pela insegurança jurídica relativiza o direito que tem o empregado, o que

²² RECIFE. *Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região*. Recurso Ordinário: 0000608-74.2015.5.06.0003. Redator: Maria do Carmo Varejão Richlin. 31 mai. 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/164269617/trt-6-judiciario-13-10-2017-pg-3278>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

pode fazer com que o posicionamento do empregador seja incoerente ou, até mesmo, viole os direitos fundamentais de seu empregado.

Dessa forma, deve o Estado oferecer medidas que contribuam, positivamente, na relação entre empregado, empregador e INSS. Isso para que haja crescimento e amadurecimento da ordem constitucional à luz de uma justiça social que se comprometa com os direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana, construindo condições mínimas de existência à pessoa que se encontre no limbo jurídico previdenciário-trabalhista, e o direito à seguridade social.

Portanto, é fundamental que todo empregador considere, atentamente, o risco empresarial da função social da empresa e cumpra seu compromisso aos mandamentos constitucionais de proteção aos direitos fundamentais do empregado. O trabalho deve, assim, pautar-se no direito da pessoa humana, podendo essa usufruir de seu devido reconhecimento, pois, por meio de atividades laborais, o indivíduo participa da sociedade e é capaz de alcançar novos patamares civilizatórios de dignidade, devendo, por isso, terem seus direitos devidamente protegidos e salvaguardados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Código de Processo Civil de 2015*. Código de Processo Civil Brasileiro. Brasília, DF: Senado, 2015.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 abr. 2021.

_____. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm> Acesso em: 11 abr. 2021.

BRASÍLIA. *Tribunal Superior do Trabalho*. Agravo de Instrumento: 813-18.2013.5.02.0090. Relator Maurício Godinho Delgado, 22 mar. 2017. Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/442493159/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8131820135020090/inteiro-teor-442493198>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

CABRAL, Lenz Alberto Alves. *Limbo trabalhista*. São Paulo: LTr, 2018.

CAVALCA, Renata Falson. *O enfrentamento do limbo jurídico previdenciário trabalhista à luz do princípio da dignidade da pessoa humana*. Revista de Direito Constitucional e Internacional [recurso eletrônico], São Paulo, n. 99, jan./fev. 2017. Disponível em: <<https://dspace.almg.gov.br/retrieve/113226/Renata%20Falson%20Cavalca%20.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

CAVALCANTE, Benedita Guerra. *Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região*. Rito Sumaríssimo: 0001953-94.2016.5.22.0003. 9 ago. 2016.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 19. Ed. rev. e atual. Niterói: Impetus, 2014.

MARIM, Bárbara Pimentel. *O limbo jurídico trabalhista-previdenciário: a tensão entre os interesses da empresa e a efetividade dos direitos trabalhistas do obreiro*. Vitória, 2018 Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da seguridade social*. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PARDO, Fabiano de Oliveira. *Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista no Auxílio-Doença: responsabilidade do Empregador e INSS*. TRr: São Paulo, 2018.

RECIFE. *Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região*. Recurso Ordinário: 0000608-74.2015.5.06.0003. Redator: Maria do Carmo Varejão Richlin. 31 mai. 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/164269617/trt-6-judiciario-13-10-2017-pg-3278>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

RIO DE JANEIRO. *Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região*. Recurso Ordinário: 0010203-54.2014.5.01.0009. Relatora: Raquel de Oliveira Maciel. 27 jul. 2016, Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/360398380/recurso-ordinario-ro-102035420145010009-rj/inteiro-teor-360398436>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. Ed – Livraria do advogado. Porto Alegre, 2012.

SILVA, Plácido e. *Vocabulário jurídico*. São Paulo: Forense, 1967.

UMA BREVE ANÁLISE ACERCA DA RENÚNCIA DE DIREITOS TRABALHISTAS E AS TRANSAÇÕES EXTRAJUDICIAL E JUDICIAL

Noélia Sampaio¹

RESUMO:

A temática deste artigo visa analisar a aplicação das práticas de acordos praticados nas relações de trabalho, sejam eles de forma judicial ou extrajudicial, e como isso afeta na renúncia de direitos. Para tanto, será utilizada a legislação aplicável e as decisões dos Tribunais. Dando seguimento, far-se-á uma análise de como se apresentam e como são percebidos pela Justiça do Trabalho. Por fim, se observará como acontecem os acordos extrajudiciais e as consequências com a aplicação da legislação, principalmente, depois da reforma trabalhista. Adotou-se na pesquisa a metodologia referencial bibliográfica, utilizando-se da doutrina, artigos e obras que versam a respeito do tema.

Palavras-Chave: renúncia; direitos trabalhistas; transações

Summary

The theme of this article aims to analyze the application of the practices of agreements in labor relations, be they judicially and extrajudicially, and how it affects the waiver of rights. For that, the applicable legislation and the decisions of the Courts will be used. Following up, an analysis will be made of how they are presented and how they are perceived by the Labor Court. Finally, it will be observed how extrajudicial agreements happen and the consequences for the application of the legislation, mainly after the labor reform. The bibliographic

¹ Noélia Sampaio, advogada, professora, presidente da AATEPI (2021/2023), presidente da comissão feminista da ABRAT (2020/22). Co-autora do Livro *Direito do Trabalho em Tempos de Cólera* (2020). E-mail: noeliasampaio@hotmail.com

referential methodology was adopted in the research, using the doctrine, articles and works that deal with the theme.

Keywords: waiver; labor rights; transactions

INTRODUÇÃO

O trabalho no Brasil se iniciou com a importação de negros escravizados da África, em seguida se caracterizou com a exploração dos povos indígenas por portugueses, que vieram residir na região norte do país. No decorrer dos séculos a mão-de-obra do homem foi sendo motivo de estudo e preocupação pelos legisladores. Só em 1934 a Constituição Federal começou a tratar sobre o Direito do Trabalho, mas de forma bem restrita, com apenas alguns itens que favorecia o trabalhador, como determina (MARTINS, 2002): A liberdade sindical; O salário mínimo, a isonomia salarial; A proteção do trabalho de mulheres e de menores; O repouso semanal; Férias anuais.

Em 1943 foi criada a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas - com o objetivo de reunir direitos e obrigações que resguardam a seara trabalhista. Já a Constituição Federal de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores, mas com poucas modificações. Após esta Constituição, ainda tivemos várias outras leis ordinárias, versando sobre o trabalho, como, (MARTINS, 2002): Os empregados domésticos; O trabalhador rural; O trabalhador temporário; As férias, entre outras Leis. Anos depois (1988), veio a Constituição Federal brasileira, que preconiza em seu primeiro artigo, a observação de qualidade inerente ao ser humano, posto que deve ser protegido contra toda forma de tratamento degradante e discriminação odiosa, assegurando condições mínimas de sobrevivência, e isso foi denominado de Princípios Fundamentais da dignidade da pessoa humana. Esses princípios são uma retórica, pois percebe-se a sua necessidade introduzida nas diferentes áreas do Direito e suas respectivas legislações, incluindo a trabalhista.

É importante se ressaltar o tratamento que a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho dá ao Empregado, que pode se classificar como uma espécie do gênero do trabalhador. Há diferença qualificadora de uma espécie para outra, para que o trabalhador se encaixe na qualidade de empregado, necessita preencher os requisitos estabelecidos no art. 3º da CLT, no qual implica ser uma pessoa física, prestadora de serviço de natureza não eventual, sob

dependência jurídica e mediante salário. Em que pese ambos serem tutelados pelo princípio da Dignidade Humana, mas no que concerne a certos direitos estipulados na Constituição ou na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, apenas empregados são beneficiados com algumas condições, como se verá adiante.

O trabalhador é uma pessoa física, no entanto, pode ser qualquer prestador de serviço, não necessariamente precisando ser subordinado ou não eventual. Com essas definições iniciais, fazendo as distinções básicas para empregado e trabalhador, parte-se para dar ensejo ao que versa sobre direitos e renúncia.

Durante as explanações abaixo, irá se buscar enfatizar o princípio da dignidade da pessoa humana, voltado para o direito do trabalho, assim como os reflexos dos direitos trabalhistas na saúde e na qualidade de vida do empregado, baseado na garantia constitucional.

Deste modo, o presente trabalho faz um pequeno apanhado das questões levantadas acima, sendo primordial a análise bibliográfica para se demonstrar a importância e aplicação direta dos princípios em casos concretos sociais, verificando a aplicabilidade nos acordos judiciais e extrajudiciais pós reforma.

Direitos sociais garantidos constitucionalmente

Ao empregado é garantido na Constituição Federal Brasileira os direitos sociais, previstos em seu art. 7º, entre eles, os direitos dos trabalhadores, que com essas garantias, imputam especial relevância, pois abrangem a produção, que move a economia, além do trabalho ser um fator significativo de inclusão do homem na sociedade.

Essas garantias constitucionais e trabalhistas asseguradas ao trabalhador em uma relação de emprego, proporcionam uma relação saudável entre empregador e colaboradores, e isso é o que garante a norma constitucional.

O trabalho, é sem dúvida, dotado de um valor social e econômico, por essa razão é tratado como fundamento do Estado democrático de direito. Também mantém a dignidade da pessoa humana, fundamento prescrito no artigo 1º, IV e III, da Constituição, respectivamente. A sua disposição desta forma na Constituição Federal do Brasil tem um significado maior, permitindo

que se compreenda que não existe Estado democrático sem trabalho digno, sem respeito à pessoa humana e ao trabalhador.

Acerca do tema, Edilton Meirelles (2007,pág. 97), afirma que:

A Constituição de 1988 consagrou o princípio da proibição de retrocesso social especialmente nas relações de trabalho, ao dispor no art. 7º que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Tal disposição implica na vedação ao legislador de suprimir, neutralizar ou diminuir os direitos já alcançados por normas constitucionais ou infraconstitucionais.

Portanto, o trabalho humano está previsto na Constituição não só como direito fundamental, mas no artigo 170, como fundamento da Ordem Econômica; no artigo 6º, como direito social; e, a mesma normativa trouxe os direitos trabalhistas elencados no seu artigo 7º. Esse mesmo direito está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em diversos tratados e declarações de direito internacional. A Assembleia Geral da ONU enuncia claramente, através da Resolução n. º 34/46, de 1979 que é necessário garantir o direito ao trabalho, a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade da pessoa.

O trabalho é essencial na vida das pessoas, há evidências científicas, porém, pode resultar dele o adoecimento, acidentes, doenças mentais, exploração, perda de dignidade, danos irreparáveis etc. Da mesma forma, o trabalho digno, forma um cidadão com construção de identidade, de saúde psíquica, perfaz relações de solidariedade e participação útil na sociedade.

Ao estabelecer o trabalho como direito social e fundamental, a Constituição Federal Brasileira, consequentemente, respalda o direito ao emprego, com as garantias de liberdade, igualdade e inclusão na sociedade, contudo, determinando a sua proteção sob todos os aspectos e junto a todas as funções Estatais.

Acordos judiciais

Há um famoso ditado popular, conhecido assim: “melhor um mau acordo que uma boa batalha judicial”. Isso também é muito presente no fórum trabalhista. É sabido que esse ditado sempre foi usado por aqueles que, possuidores de um bom senso, preferem evitar as longas demandas judiciais,

posto que muitas vezes são demoradas, dispendiosas e desgastantes, portanto, motivos suficientes a levar os interessados em fazer um acordo e encerrar o caso. Ocorre que, na Justiça Trabalhista, na maioria das vezes o empregado já tem entrado com ação, com ou sem advogado, pois nessa justiça há o *jus postulandi*, onde nesta constam todas as verbas que ali são consideradas devidas pelo empregador e, na primeira audiência já se suscita a hipótese de se realizar um acordo. E não é incomum, dentro desse molde de acordo, o empregado abrir mão de alguns valores, sendo que em algumas hipóteses a ação trabalhista versa sobre direitos trabalhistas únicos e exclusivos da mão de obra, como aviso prévio, férias, 13º salário e FGTS, como já mencionado anteriormente. Pelo modo operacional, o empregado não precisa de advogado para apresentar uma reclamação na justiça do trabalho.

O acordo trabalhista realizado na Justiça do Trabalho implica na solução do processo, com força de coisa julgada, de modo que a concretização da vontade das partes, homologada pelo juiz, não pode vir a ser novamente objeto de pronunciamento jurisdicional. Na realização do referido acordo, quando se utiliza a “extinta a relação contratual de trabalho”, abrange todo e quaisquer crédito advindo do contrato de trabalho mantido entre as partes, e não apenas aqueles que foram objeto da reclamação em cujo processo se celebrou a transação.

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho torna obrigatória a proposta de conciliação em dois momentos processuais: após a abertura da audiência de instrução e julgamento (art. 846) e depois de aduzidas as razões finais pelas partes (art. 850), sendo certo que a sua omissão pode gerar a nulidade do julgamento. Lembrando que o acordo trabalhista pode ser realizado em qualquer fase do processo.

O acordo trabalhista deve conter o máximo de lisura e senso de justiça, portanto, ao Juiz é facultado não homologar, por exemplo, constatando indícios de fraude na conciliação ou acaso o acordo se manifeste de forma lesiva ao empregado. Também se o juiz verificar que houve uma possível “lide simulada”, que ocorre quando o patrão estimula seus empregados a ajuizarem ações, com o objetivo de celebrar acordos em valores inferiores àqueles que seriam objeto do acerto rescisório, poderá o juiz se omitir a homologar.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2017, pág.1736), a conciliação trabalhista pode ser definida como:

“ato judicial, mediante o qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. Embora próxima às figuras da transação e da mediação, delas se distingue em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de realizar-se no corpo de um processo judicial, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude de poder a conciliação abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada”.

Antes mesmo do CPC, o art. 764 da CLT – Consolidações das Leis do Trabalho já priorizava a conciliação:

Art. 764 – Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.
§ 1º – Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º – Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º – É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

A conciliação, sem dúvida, apresenta muitas vantagens tanto ao empregado quanto ao empregador, inclusive, financeira. Obviamente se o objeto é a resolução integral e satisfatória da demanda e de todos os interesses, sendo as partes flexíveis, mas sem prejudicar direitos, em especial esses garantidos constitucionalmente ao empregado, o acordo restará na melhor solução para ambas as partes.

Acordos extrajudiciais e a reforma trabalhista

Antes da Lei 13.467/17, não era permitido acordo extrajudicial, teria que haver pelo menos a homologação do Sindicato, sendo que a quitação do TRCT – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho perante o sindicato tinha eficácia de quitação apenas referente às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo anotação expressa, como pressupõe a Súmula 330 do TST. Se o empregador e o empregado celebrassem acordo extrajudicial, seja de verbas trabalhistas ou em decorrência de alterações contratuais, este acordo não

gozava da chancela Judicial, portanto, não tinha segurança jurídica. Porém, após a lei supracitada, que se deu com a reforma trabalhista mais significativa da história, veio com as mudanças, alterações consideráveis para a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial, é o que se encontra previsto no seu artigo 652, “f”.

O novo mecanismo se apresenta como uma forma de flexibilização e facilidade, onde as partes, de forma independente poderão realizar acordo entre si e, de modo mais eficaz, sem litígio, o juiz poder homologar, inclusive, sem a presença do empregado e empregador. É o que diz o art. 855 da CLT:

855 B - O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. Art. 855-C - O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. - A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Diferente do acordo judicial, o acordo realizado entre as partes extrajudicialmente, necessita que empregado e empregador estejam representados por advogado, devendo posteriormente ser homologado em juízo. Após homologação, este terá efeito de título executivo judicial, possibilitando que o eventual inadimplemento seja executado perante o juízo responsável pela decisão que homologou os seus termos. Igualmente, caberá recurso da sentença que rejeitar a homologação do acordo ou parte dele.

O novo procedimento de jurisdição voluntária inserido na legislação trabalhista traz segurança para as partes, desde que a vontade do ato realizado entre empregado e empregador seja respeitado e homologado em Juízo, no

entanto, a parte empregadora deve ter cuidado com a forma de sua utilização, uma vez que esse instrumento não pode ser aplicado no intuito de fraudar a quitação de verbas rescisórias e outros direitos dos trabalhadores.

Assim, o empregador ao usar este método, não pode deixar de pagar verbas trabalhistas a que está obrigado por lei, tão pouco ofertar valor irrisório, apenas com o fito de se desvencilhar de responsabilidade fiscal, tributária e/ou trabalhista, buscando no acordo extrajudicial quitação de tudo que não adimpliu e que era devido.

Essa modalidade, também conhecida como demissão consensual ou demissão de comum acordo, está disposta no artigo 484-A da CLT, de forma a possibilitar que empresa e empregado tenham maior autonomia e a flexibilidade contratual, uma característica marcante da Reforma Trabalhista.

Diversas e ainda atuais, são as decisões que versam sobre acordos trabalhistas não homologados por não obedecerem aos critérios legais, onde há simulação de pagamentos de verbas e/ou não respeitam a dignidade do trabalhador. Nesse sentido a jurisprudência:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. NÃO HOMOLOGADO. No caso dos autos, a despeito da argumentação apresentada pela empresa recorrente, não há acordo extrajudicial sobre direitos controvertidos, de modo a prevenir litígio, mas apenas e tão somente **mera notícia de pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado, não se justificando a pretendida homologação**. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 : 1001116-18.2019.5.02.0021 SP)²

PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA INSTITUÍDO PELA LEI 13.467/17. ARTIGOS 855-BE SEGUINTE, DA CLT. ACORDO EXTRAJUDICIAL PARCIALMENTE HOMOLOGADO. **PREVALÊNCIA. QUITAÇÃO GERAL. IMPOSSIBILIDADE**. EFICÁCIA LIBERATÓRIA RESTRITA ÀS PARCELAS DISCRIMINADAS NA PETIÇÃO DA AVENÇA. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 : 1001542-04.2018.5.02.0720 SP)

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. ACORDO EXTRAJUDICIAL NÃO HOMOLOGADO. **QUITAÇÃO GERAL. NÃO CONHECIMENTO** (Tribunal Superior do Trabalho TST -

² Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia> - acessado em 20/07/2021./ <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia> - acessado em 20/07/2021

RECURSO DE REVISTA : RR 1485456-58.2004.5.01.0900 1485456-58.2004.5.01.0900).

É fundamental que o acordo extrajudicial contenha a expressa declaração de vontade do empregado, os valores devidos de forma discriminada e a causa da rescisão, uma vez que para cada tipo de rescisão / resilição há verbas diferentes para serem pagas, ou seja, um direito a ser resguardado. Informando o valor do acordo, não diferente do acordo judicial, também deve se informar valor total do acordo, quais parcelas quitam, o prazo para cumprimento, a cláusula penal e se há quitação ou não do contrato, com a assinatura do empregado e do empregador e seus respectivos patronos.

CONCLUSÃO

O Conselho Nacional de Justiça desde 2010, através da Resolução 125, trata da Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário. Ciente da importância da conciliação para a pacificação social, os Tribunais instituem Semanas Nacionais de Conciliação para estimularem a resolução dos conflitos de forma pacífica. Assim, se entende que a conciliação trabalhista também deve ser incentivada, em face de diversas razões, como: recebimento imediato ou mais célere do pagamento das verbas trabalhista pelo empregado, movimentação da economia, antecipação da prestação jurisdicional etc.

Todavia, o acordo, de forma alguma, seja judicial ou extrajudicial, pode prejudicar direitos dos empregados. O procedimento somente deverá ser realizado e considerado como válido, quando esse acordo resultar de verdadeira transação das partes, não havendo simulação ou simplesmente se realizando um ato para que o empregador se esquive de responsabilidade. Deverá haver o devido equilíbrio e lisura, como deve existir em todo e qualquer acordo ou negócio jurídico. Por essa razão, para que não haja renúncia de direitos, existe a previsão de que o Poder Judiciário analise a existência desse equilíbrio, fiscalizando a correta utilização dessa ferramenta conhecida como “acordo trabalhista”, em especial a modalidade inserida no processo do trabalho, após a reforma trabalhista.

Na legislação trabalhista é regra que o empregado não pode, antes da admissão, no curso do contrato ou após seu término, renunciar ou transacionar

os direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita. Em razão disso o artigo 9º da CLT reputa como nulo todo ato que vise desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas prenunciados na lei.

Como pode se observar, o legislador constituinte teve a intenção de colocar o trabalhador como ser primordial, valorizando sua condição social, quando cita o artigo 7º, caput. Por essa razão, acordo judiciais ou extrajudiciais que não atendem a esses comandos constitucionais, são considerados um retrocesso de direitos trabalhistas.

A reforma trabalhista ocorrida através da Lei 13.467/17, prestigia a negociação individual, devendo essa sobrepor-se sobre a coletiva, deixando a falsa premissa de que o trabalhador pode livremente negociar seus direitos trabalhistas. Nesse interim, também se faz necessário amplo conhecimento da legislação e suas alterações, posto que o empregado é considerado hipossuficiente, portanto, não conhecendo em absoluto seus direitos, pode acabar abrindo mãos de alguns deles. Por isso, no acordo trabalhista, o judiciário não pode ignorar a vulnerabilidade jurídica. Os direitos trabalhistas são considerados indisponíveis e não podem ser renunciados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU (AG). **Resolução 34/46**. AG Index: A/RES/34/46, 17 dez 1979. Acesso: <http://www.un.org/>

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Promulgada em 01 de maio de 1943. Disponível em: <[http:// www.planalto.gov.br/ /ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http:// www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 06 nov. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 125 de 29 de novembro de 2010**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado160204202007225f1862fcc81a3.pdf>. Acesso em: 07 de nov. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 15ª edição, 2002.

MEIRELES, Edilton. **Princípio do não-retrocesso social no direito do trabalho**. *Evocati* Revista. n. 13. Jan. 2007 Disponível em: http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=100. Acesso em 22/05/2010.

MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2004

O DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DOS DIREITOS HUMANOS

The historical development of human rights

Claudemir Fonseca Junior¹

RESUMO:

O presente artigo tem por objetivo fazer um breve estudo sobre a evolução histórica dos direitos humanos, traçando uma linha evolutiva de tais direitos, no sentido de buscar uma melhor compreensão acerca das contribuições históricas tanto de caráter doutrinário quanto legislativo, bem como, realizar um estudo acerca dos impactos da escravidão no Brasil e seus reflexos nos dias atuais. Tendo enorme relevância as questões relacionadas a discriminação e a injúria racial que agredem de forma direta os direitos humanos e o princípio da dignidade da pessoa humana. A educação e o respeito ao próximo são fatores que regem um país civilizado e anti - racista. O método de pesquisa utilizado é o dedutivo e a pesquisa se desenvolve por meio de consultas aprofundadas a doutrinas nacionais e internacionais, leis e jurisprudência.

¹ Graduado em Direito pela Universidade de Mogi das Cruzes/SP (UMC). Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Escola Paulista de Direito (EPD/SP). Mestrando em Direito pela Escola Paulista de Direito (EPD/SP). Licenciado no Programa Especial para Docentes com Licenciatura Plena em História pela Iseed Faved Faculdades (MG). Atualmente é professor na Escola Nacional de Seguros (ENS/SP), na disciplina de Direito e Legislação de Seguros. Atua como professor na Escola de Educação Permanente Hospital das Clínicas do Estado de São Paulo - FMUSP (CeFACS - InCor Fundação Zerbini). Advogado militante com ampla vivência em departamentos jurídicos de empresas de grande porte, com atuação nas áreas: Contratuais, Preventiva, Societário, Licitações, Contencioso de Massa (gestão processual), Compliance, Auditoria, Processo de *duediligence* e Controles Internos. E-mail: claudemirfonsecajunior@gmail.com.

Palavras-chave: Evolução. Discriminação racial. Direitos humanos. Dignidade da pessoa humana. Educação.

ABSTRACT

This article aims to make a brief study of the historical evolution of human rights, tracing an evolutionary line of such rights, in order to seek a better understanding of the historical contributions of both a doctrinal and legislative nature, as well as conducting a study about the impacts of slavery in Brazil and its consequences today. The issues related to discrimination and racial injury that directly attack human rights and the principle of human dignity are extremely relevant. Education and respect for others are factors that rule a civilized and anti-racist country. The research method used is deductive and the research is developed through in-depth consultations with national and international doctrines, laws and jurisprudence.

Keywords: Racial discrimination. Human rights. Evolution. Dignity of human person. Education.

1 INTRODUÇÃO

A desenvolvimento histórico dos direitos humanos é bastante extenso, pois a noção de proteção ao homem é muito antiga, não tendo um ponto exato de início. Em razão disto, é importante realizar um estudo a fim de compreender um pouco mais sobre a questão da evolução histórica dos direitos humanos.

Então a fim de que se consiga compreender um pouco mais acerca destes direitos – tão relevantes na sociedade mundial – é preciso traçar um estudo sobre a sua questão evolutiva e adentrar especificamente na questão das gerações e sua conflitualidade interna de direitos humanos.

Tendo, para tanto, como pano de fundo, a escravidão no Brasil, vez que, o trabalho escravo foi um traço marcante de desrespeito aos direitos humanos, com forte reflexo nos dias atuais.

A escravidão em terras brasileiras foi cruel e desumana, e suas consequências, mesmo passados mais de 130 anos da abolição, ainda são perceptíveis em nossa sociedade. A pobreza, a violência e a discriminação que afetam os negros no Brasil são desdobramentos de um país que normalizou o preconceito contra esse grupo e o deixou à margem da sociedade.

As recentes expressões de racismo no Brasil fizeram com que a temática racial ganhasse novamente os holofotes e passasse a fazer parte de

vários espaços de discussão, seja nas redes sociais seja nos programas de rádio e televisão.

Em linhas gerais, serão verificados ao longo do presente artigo quais os problemas enfrentados pelo negro no Brasil, os efeitos do racismo na sociedade brasileira, assim como seus impactos nos direitos humanos e os desdobramentos negativos que lesam diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Alguns dos desafios do artigo, além de demonstrar a evolução histórica dos direitos humanos é delimitar com clareza o que são realmente os direitos humanos, abordar a questão da intolerância racial como instrumento de propulsão do racismo, bem como avaliar as legislações que buscam diminuir ou erradicar a discriminação racial e consequente respeitar os direitos humanos.

Por fim, serão desenvolvidos ao longo do artigo argumentos capazes de demonstrar que a educação e o conhecimento são elementos capazes de atenuar o fenômeno do racismo, gerando uma sociedade mais equilibrada e anti – racista.

2 DIREITOS HUMANOS

Um dos primeiros desafios traçados é o de conceituar o que são direitos humanos, pois embora pareça uma tarefa simples, não é, na medida em que é comum ouvir que são aqueles direitos próprios da pessoa humana, dos quais nenhum ser humano pode ser privado, sob a pena de violação de sua honra, qualidade subjetiva por excelência.

A grandiosidade da definição do que são direitos humanos é personificada por intermédio de um dos documentos mais importantes da história da humanidade, documento este que lavra de forma objetiva e direta os direitos insitos a todos os seres humanos.

O documento ao qual se refere é a **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Hoje, a Declaração Universal é assinada pelos 192 países que compõem as Nações Unidas e serve como base para constituições e tratados internacionais. Desta forma, pode-se iniciar a definição do que são direitos humanos arrazoando que valores e normas são fatores fundamentais para que se possa viver em sociedade.

Isso porque para estabelecer relações, sejam elas políticas, econômicas ou sociais, é necessário seguir certos princípios e determinar regras que devem ser respeitadas. Os valores são as concepções e crenças ligadas à questão comportamental de uma sociedade, que são transmitidas e desenvolvidas por meio de um longo processo de socialização e interação até se tornarem características daquele grupo. Nesse sentido, podemos mencionar o caso da propriedade privada, que, baseada no valor da liberdade individual, foi instituída como um direito inerente a toda pessoa.

No que diz respeito às normas, estas podem ser definidas como as regras que uma sociedade deve seguir, ditando o que deve ou não deve ser feito em determinada circunstância. Um exemplo disso é a proibição de roubar aquilo que não lhe pertence.

Percebe-se que os valores estão interligados às normas, pois, por exemplo, o ato de roubar, além de ilegal, vai contra os valores instituídos socialmente. Ou seja, se valores e normas como os citados acima não existissem, as relações humanas se tornariam insustentáveis e a “lei do mais forte” voltaria a reger o ordenamento social. Ao longo da história, na medida em que se foi adquirindo consciência de tal realidade, a humanidade foi construindo e evoluindo suas normas de convivência e os valores que as sustentam, sendo que, neste momento, começam a nascer os direitos humanos. Nas palavras do professor Ricardo Castilho:

Há um traço de brutalidade na personalidade humana, herança de um instinto animal que a civilização ainda não foi capaz de eliminar. Consciente ou inconscientemente, homens de todos os povos seguem a cartilha da crueldade, seja para com os semelhantes, pilhando-os e até causando-lhes a morte, seja para com os que lhes parecem inferiores, escravizando-os e destruindo-lhes mais do que a vida, mas a própria cultura e identidade. Para combater isso é que existe a educação: para tirar do homem os resquícios de sua condição primitiva. Um dos fatores mais importantes dos últimos séculos, no sentido de refinar o comportamento do homem, em sociedade, foram os direitos humanos. (CASTILHO, 2019, p. 11)

Continua o professor Ricardo Castilho dizendo que:

A expressão direitos humanos representa o conjunto das atividades realizadas de maneira consciente, com o objetivo de assegurar ao homem a dignidade e evitar que passe por sofrimentos. Esta é a opinião de Carlos Santiago Niño, no livro *Ethics of Human Rights*.

Para chegar a esta concepção contemporânea, no entanto, o homem precisou percorrer um longo caminho de lutas, até entre irmãos, quase sempre causadas pelo desejo do lucro ou do poder. Por isso mesmo é que se tornou uma convenção moderna considerar que somente em nações democráticas é possível existirem os direitos humanos, porque um governo autoritário transforma-se muito facilmente em opressor. (CASTILHO, 2019, p. 11)

Neste sentido, em linhas gerais, os direitos humanos podem ser classificados como uma categoria de direitos básicos assegurados a todo e qualquer ser humano, não importando a classe social, raça, nacionalidade, religião, cultura, profissão, gênero, orientação sexual ou qualquer outra variante que possa diferenciá-los (PORFÍRIO, s.d.).

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA NORMATIZAÇÃO FRENTE AO PRECONCEITO RACIAL

Antes de adentrar na discussão da evolução das leis antirracismo, é necessário entender qual a participação e a importância do movimento negro para inserção das demandas sociais na esfera penal visando a criação e efetivação das leis antirracismo no Brasil. O movimento negro, segundo o autor Petrônio Domingues, é:

A luta dos negros na perspectiva de resolver seus problemas na sociedade abrangente, em particular os provenientes dos preconceitos e das discriminações raciais, que os marginalizam no mercado de trabalho, no sistema educacional, político, social e cultural. (DOMINGUES, 2007, n.p.)

O movimento negro perpassa toda a história do Brasil, sendo possível encontra-los desde antes de 1888, quando a maior parte era considerada clandestina e tinha como principal objetivo a libertação dos negros escravizados. Durante o século XX, o principal objetivo do movimento foi a luta pela cidadania recém-adquirida, porém as manifestações (naquele primeiro momento) aconteceram nas principais cidades do Brasil.

O que se pôde denominar como uma grande manifestação do movimento negro da época foi a criação da imprensa negra, que tinha como objetivo se dirigir a um público específico. Dirigidos por homens de cor, tais jornais tinham como característica o fato de não cobrirem os grandes

acontecimentos nacionais. Foi a partir dessa ideologia adotada pelos jornais feitos por homens de cor e para os homens de cor que surgiram outras manifestações de cunho ideológico semelhante, como é o caso da Frente Negra Brasileira (FNB), a qual após um período constituiu-se como um partido político que se posicionava contra a discriminação racial no Brasil.

Os movimentos sociais negros passaram a ter uma grande aceitação da população negra brasileira, pois é perceptível que a distinção racial entre a população negra e a população branca ainda existia, apesar de o Estado impor à sociedade a existência de uma democracia racial. De acordo com Domingues;

Primeiro, porque a discriminação racial, à medida que se ampliavam os mercados e a competição, também se tornava mais problemática; segundo, porque os preconceitos e os estereótipos continuavam a perseguir os negros; terceiro, porque grande parte da população “de cor” continuava marginalizada em favelas, mucambos, alagados e na agricultura de subsistência (DOMINGUES, 2007 p. 108)

Com a ajuda do movimento negro, o tema da discriminação racial e a falácia de uma democracia racial foram expostos para sociedade brasileira. O desmascaramento do mito da democracia racial colocou a ideia de “que todos somos iguais perante a lei” em discussão, fazendo com que as pessoas observassem e problematizassem o racismo no Brasil, como durante tanto tempo o racismo sofrido pela população negra foi silenciado e como o fato de tal silenciamento ainda influenciar o cotidiano de diversos brasileiro. Segundo Silva, Machado e Melo:

[...] O Brasil lida há séculos com problemas que impedem o desenvolvimento de genuína cidadania democrática entre indivíduos livres e iguais, a saber, o racismo, a discriminação e o preconceito que formam conjuntamente uma barreira à democracia, tanto de um ponto de vista institucional (em termos de acesso à justiça e tratamento igual, dificuldades de participação na esfera pública e impossibilidade de gozar dos direitos assegurados formalmente pela lei), quanto de uma perspectiva sócio-econômica. (SILVA; MACHADO; MELO, 2009. p. 97)

Como observado anteriormente, o movimento negro e as manifestações populares por leis que garantissem seus direitos e que, de fato, punissem aqueles que não a obedecessem foram essenciais para a evolução e reformulação das leis antirracismo. É por meio das manifestações sociais

que as demandas da população podem gerar modificações significativas na produção legislativa brasileira.

Com a Convenção Nacional do Negro Brasileiro que ocorreu entre 1945-1946 deliberações que resultaram na elaboração do Manifesto à Nação Brasileira, cujo objetivo era a exigência de se inserir a discriminação racial na Constituição como crime e de uma lei anti-discriminatória. Entretanto, a lei em si só foi colocada em vigor no ano de 1951, conhecida como a Lei Afonso Arinos (Lei nº 1.390/51), que proibia a discriminação racial no país. A mesma só se efetivou após o escândalo no qual a bailarina norte-americana Katherine Dunham foi impedida de se hospedar em um hotel em São Paulo por ser negra.

Após um tempo da criação da lei, muitas pessoas começaram a questionar a sua efetividade, pois a lei não abrangia a maioria das discriminações que a população negra sofria e a punição era muito branda, o que fazia com que o infrator não a levasse a sério o crime que havia cometido e, conseqüentemente, fez com que a lei Afonso Arinos caísse em desuso (MACHADO, 2009).

Em 1986 foi realizada em Brasília a Convenção “O Negro e a Constituinte”, destinada à elaboração e formalização das reivindicações de vários setores do movimento negro a serem direcionadas à nova ordem constitucional nascente. As demandas resultantes desta convenção – dentre elas a de tornar o racismo um “crime inafiançável e imprescritível” – foram entregues, em abril 1987, ao presidente da Comissão da Ordem Social, responsável por encaminhá-las à Comissão de Sistematização que, por sua vez, elaboraria o texto a ser votado pelo Plenário da Assembleia Nacional Constituinte.

A demanda por uma maior gravidade da política punitiva de combate ao racismo, reivindicada no legislativo nacional desde 1980, foi enfim incorporada na Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, inciso XLII: “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei” (MACHADO, 2009).

Com a Lei nº 7.716/89 (Lei Caó), que regulamentou o referido art. 5º, XLII, da Constituição de 1988, incorporaram-se as condutas que consistiam em discriminatórias pela Lei Afonso Arinos, mas também incorporou outras situações que antes não constavam em tal lei. As penas por discriminação com qualquer cunho passaram a ser inafiançáveis, bem como mais elevadas (pena mínima de 1 a 3 anos, a 2 a 5 anos para previsão mais grave).

A partir dessas primeiras leis foram sendo incorporadas mais leis antirracismo e de reparação às dívidas deixadas pelo período da escravidão no Brasil. Desta forma, é necessário salientar algumas delas:

- a) Lei nº 8.081/90 que criminaliza a incitação ou indução de atos discriminatórios ou de preconceito de raça, cor, religião, etnia, ou procedência nacional pelos meios de comunicação ou por publicação;
- b) Lei nº 8.882/94 que criminaliza a fabricação, comercialização, distribuição ou veiculação de símbolos, emblemas e etc., que utilizem a cruz suástica ou gamada, para fins de divulgação do nazismo;
- c) Lei nº 9.459/97 que caracteriza e torna crime a injúria racial; Lei nº 10.741/2003 que alterou o Código Penal inserindo o parágrafo 3º;
- d) Lei nº 10.639/2003 que torna obrigatório o ensino de História e Cultura Africana e Afro-Brasileira nas escolas de ensino fundamental e médio, bem como a regulamentação do ensino de História e Cultura Africana no ensino superior;
- e) Lei nº 12.288/2010 que institui o Estatuto de Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação de igualdade de oportunidades, a defesa de direitos étnicos individuais, coletivos e difusos, e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Dentre as leis citadas foi escolhida a Lei nº 10.741/2003 que alterou o Código Penal brasileiro para inserir o parágrafo 3º no art. 140, com a seguinte tipificação: “se a injúria consiste na utilização de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência”, com pena de reclusão de 1 a 3 anos, para ser examinada, problematizada e observar os resultados adquiridos desde sua efetivação.

3 CONCEITUALIZAÇÃO E DIFERENÇAS TÉCNICAS ENTRE RACISMO E INJÚRIA RACIAL

Em princípio, pertinente esclarecer que o racismo é um elemento estrutural e estruturante da sociedade brasileira que há séculos relega à população negra as piores posições nos indicadores socioeconômicos. Segundo o brilhante jurista Sílvio de Almeida “[...] o racismo é sempre estrutural, [...] ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade” (ALMEIDA, 2018, p. 15).

Neste sentido, para que haja uma análise apurada do tema, o primeiro ponto que precisa ser destacado é justamente a diferença entre os conceitos jurídicos de injúria racial e racismo, embora ambos impliquem em possibilidade de incidência da responsabilidade penal, possuem preponderantes diferenças.

A primeira diferença que se pode apontar está contida no Código Penal brasileiro e a segunda está previsto na Lei nº 10.741/2003, que alterou o Código Penal para inserir o parágrafo 3º. Enquanto a injúria racial consiste em ofender a honra de alguém se valendo de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem, o crime de racismo atinge uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma raça. Ao contrário da injúria racial, no ordenamento jurídico brasileiro o crime de racismo é inafiançável e imprescritível.

A injúria racial está prevista no art. 140, parágrafo 3º, do Código Penal, que estabelece a pena de reclusão de 1 a 3 anos e multa, além da pena correspondente à violência, para quem cometê-la. De acordo com o dispositivo, injuriar seria ofender a dignidade ou o decoro utilizando elementos de raça, cor, etnia, religião, origem ou condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência.

Em geral, o crime de injúria está associado ao uso de palavras depreciativas referentes à raça ou cor, com a intenção de ofender a honra da vítima. Um exemplo marcante de injúria racial ocorreu no episódio em que torcedores do time do Grêmio, de Porto Alegre, insultaram um goleiro de raça negra chamando-o de “macaco” durante o jogo. No caso, o Ministério Público entrou com uma ação no Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS), que aceitou a denúncia por injúria racial, aplicando, na ocasião, medidas cautelares como o impedimento dos acusados de frequentar estádios. Após um acordo no Foro Central de Porto Alegre, a ação por injúria foi suspensa.

Com relação ao crime de racismo, previsto na Lei nº 7.716/1989, este implica em conduta discriminatória dirigida a um determinado grupo ou coletividade e, geralmente, refere-se a crimes mais amplos. Exemplificando, nas últimas duas semanas episódios de racismo, registrados em vídeo e áudio, ganharam os noticiários. Dois clientes foram acusados de levar mercadorias de *shoppings*. Um jovem foi considerado suspeito de furtar uma bicicleta e uma moça foi humilhada depois de vencer um concurso de beleza. Pessoas negras atacadas diretamente em sua dignidade humana.

Ao contrário da injúria racial, cuja prescrição é de oito anos – antes de transitar em julgado a sentença final –, o crime de racismo é inafiançável e imprescritível, conforme determina o art. 5º da Constituição Federal de 1988, inciso XLII, no qual se lê que “A prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”.

Ainda, segundo o CNJ, em matéria publicada em seu portal *online*, as diferenças entre racismo e injúria racial estão situadas nos seguintes moldes:

[...] Enquanto a injúria racial consiste em ofender a honra de alguém valendo-se de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem, o crime de racismo atinge uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de *uma raça*.
(CNJ, n.p.)

QUADRO I - COMPARATIVO RACISMO X INJÚRIA RACIAL

RACISMO	INJÚRIA RACIAL
Previsão legal: Lei nº 7716/89	Previsão legal: Código Penal, art. 140, §3º
Conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade	Ofensa à honra de determinada pessoa valendo-se de elementos referentes à raça, cor, etnia ou origem
Ação penal pública incondicionada	Ação penal pública condicionada à representação do ofendido
Inafiançável	Cabe fiança
Imprescritível	Prescrição em 8 anos (art. 109, inciso IV, Código Penal)

Pode-se classificar como sendo de suma importância a criminalização do racismo prevista na Constituição Federal brasileira, determinando como dever do Poder Legislativo dispor de mecanismos que concretizem a criminalização desse tipo de conduta, por meio de leis infraconstitucionais. Nesse contexto, é também importante o entendimento das diferenças entre racismo e injúria racial, e inclusive a inclusão de discriminações em relação a gênero, orientação sexual, religião, raça ou etnia como sendo crimes racistas.

4. INJÚRIA RACIAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO

O Código Penal, em seu art. 140, descreve o delito de injúria, que consiste na conduta de ofender a dignidade de alguém, e prevê como pena a reclusão de 1 a 6 meses ou multa. O crime de injúria racial está previsto no parágrafo 3º do mesmo artigo, e trata-se de uma forma de injúria qualificada, na qual a pena é maior e não se confunde com o crime de racismo, previsto na Lei nº 7716/2012. Para sua caracterização é necessário que haja ofensa à dignidade de alguém com base em elementos referentes à sua raça, cor, etnia, religião, idade ou deficiência. Nesta hipótese, a pena aumenta para 1 a 3 anos de reclusão. Observa-se a redação do Código Penal - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940:

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:
Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência: (Redação dada pela Lei nº 10.741, de 2003)

Pena - reclusão de um a três anos e multa. (Decreto-Lei nº 2.848, 1940)

Para caracterizar o crime de injúria racial é necessário que o agente tenha a intenção de ofender e diminuir à vítima com xingamentos que estão relacionados à raça, cor, etnia, religião ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência. Trata-se de crime contra honra, no qual o bem jurídico tutelado é a honra do ofendido, seja em sua dimensão subjetiva ou objetiva. Considera-se como honra subjetiva o sentimento que cada pessoa tem sobre seus próprios atributos morais, físicos e intelectuais.

Por exemplo, ofender verbalmente uma pessoa devido à cor da pele, chamando a pessoa de “macaco”. Aqui se trata de crime de ação penal pública condicionada à representação do ofendido. A injúria racial é afiançável e prescritível (posição majoritária).

Outro ponto importante acerca da injúria racial refere-se à prescrição do evento e observam-se abaixo os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais relacionados ao tema.

A doutrina sempre defendeu a tese de que o crime de injúria racial não se confundia com o crime de racismo, tratando-se de institutos diferentes, com

bens jurídicos diferentes. Dessa forma, o crime de injúria racial é prescritível e afiançável. Esse entendimento doutrinário não prevalece, uma vez que o STF e STJ entendem que a injúria racial é crime imprescritível.

O Superior Tribunal de Justiça em 2015 entendeu de modo totalmente diverso da doutrina, afirmando que o crime de injúria racial é imprescritível e inafiançável (AgRg no AREsp 686.965/DF, 6ª T. STJ, DJe 31/08/2015). Já o Supremo Tribunal Federal, no mês de junho de 2018, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 983.531, ratificou a decisão do STJ (2015), passando a equiparar o crime de racismo previsto na Lei nº 7.716/89 ao crime de injúria racial, previsto no Código Penal. Desta forma, o crime de injúria racial é imprescritível e inafiançável.

5 EDUCAÇÃO E CONHECIMENTO COMO FERRAMENTAS DE COMBATE CONTRA A DISCRIMINAÇÃO RACIAL

A educação e o conhecimento são as principais ferramentas contra a discriminação racial e em favor da inserção pessoal, cultural e social da população afrodescendente. Infelizmente, o preconceito no Brasil segrega um determinado grupo, o que é acarretado por uma ideologia que prega a supremacia de um povo, de uma raça, ou mesmo de uma cultura sobre outras, expressando-se de diversas maneiras: em nível cultural, religioso e biológico, na concepção de valores e em nível institucional, legalizado. Nogueira aponta que no Brasil acontece uma forma velada de preconceito, no intuito de vislumbrar um igualitarismo racial, que acaba por assumir um “caráter de atentado contra um valor social que conta com o consenso de quase toda a sociedade brasileira, sendo por isso evitada” (NOGUEIRA, 1998, p. 298).

O ambiente escolar é um local que agrupa diversos seres humanos com as mais variadas divergências. Emerge, assim, um grave problema: já que somos considerados racionais, atribuímos a nossa personalidade um tom de verdade. Quando vislumbramos o outro como diferente ao nosso comportamento, criamos obstáculos e discriminamos este ser, achando que ele se torna uma ameaça a nossa integridade. Tal situação tem suporte no etnocentrismo ou, ainda poderia se dizer que etnocentrismo é a:

Visão de mundo que considera o grupo a que o indivíduo pertence o centro de tudo. Elegendo como o mais correto e como padrão cultural a ser seguido por todos, Considera os outros, de algumas formas diferentes, como inferiores. (ROCHA 2007, p. 19).

Carvalho explana sobre o etnocentrismo educacional:

A Educação e as organizações educativas são instrumentos culturais desse colonialismo cognitivo: é o etnocentrismo pedagógico e o correlato psico-cultural do “furor pedagógico”, uma gestão escolar autoritária e impositiva para nivelar as diferenças das culturas grupais por meio do planejamento. O etnocentrismo consiste na dimensão ético-política da mesma problemática cuja dimensão psico-antropológica envolve a Sombra ou o Inconsciente. (CARVALHO, 1997, p. 181-182)

Importante frisar que a legislação opera no combate direto às manifestações materiais do racismo, porém como o racismo é um fenômeno de ordem política e também cultural e psíquica, de modo que as subjetividades dos sujeitos brancos e não brancos são educadas a reproduzir a superioridade branca, a legislação não tem poder de se efetivar na materialidade socioeconômica e, sobretudo, nos domínios mais subjetivos em que opera o racismo cotidiano.

A educação é central tanto para a reprodução do racismo quanto para o seu enfrentamento, possuindo um papel transformador e central na sociedade, de modo que, se a construção de um ensino antirracista envolve múltiplas abordagens e perspectivas, isso se deve ao caráter estrutural e sistêmico que o próprio racismo possui no cotidiano. Educar para a diversidade, enfrentando as desigualdades, é um desafio histórico que demanda escuta, atenção e compromisso com a equidade.

Nas palavras do mestre Paulo Freire “se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela tampouco a sociedade muda” (FREIRE, 2000, p. 67). A frase de Paulo Freire é curta, mas emblemática. Fazendo um prolongamento do que expressa essa declaração, recorre-se a uma passagem da Pedagogia da Autonomia, quando ele adverte:

Quando falo em educação como intervenção me refiro tanto à que aspira a mudanças radicais na sociedade, no campo da economia, das relações humanas, da propriedade, do direito ao trabalho, à terra,

à educação, à saúde, quanto à que, pelo contrário, reaccionariamente pretende imobilizar a História e manter a ordem injusta. (FREIRE, 2007, p. 109)

Em tempo, o trabalho do educador progressista não pode estar desvinculado do seu perfil social, que deve incorporar para si princípios e valores, tais como a democracia. Ainda, deve permear suas iniciativas, compreensão e apreço a escola cidadã, pois a prática é o critério da verdade e o educador não pode desviar-se de sua função social, tampouco de sua responsabilidade para com os educandos – sempre visando sua formação cidadã e crítica. Para isso, é imprescindível que o educador pense e discuta a escola cidadã, democrática, que faça valer o seu discurso formador e libertador (TORRES, 1997). Conforme nos confere Freire:

A escola cidadã é uma escola coerente com a liberdade. É coerente com o seu discurso formador, libertador. É toda escola que, brigando para ser ela mesma, luta para que os educandos-educadores também sejam eles mesmos. E, como ninguém pode ser só, a Escola Cidadã é uma escola de comunidade, de companheirismo. É uma escola de produção comum do saber e da liberdade. É uma escola que não pode ser jamais licenciada nem autoritária. É uma escola que vive a experiência tensa da democracia. (FREIRE, 1997, p. 38)

6 CONCLUSÃO

Diante de todos os pontos apresentados, é possível obter uma análise bem detalhada dos problemas enfrentados diante das questões raciais no Brasil, especificamente com relação à injúria racial. As informações históricas conseguem nos demonstrar um cenário extremamente crítico que apresenta um cotidiano brasileiro em total dissonância aos princípios da dignidade humana.

Resta esclarecer que, em que pese a fundamental e imprescindível presença dos negros na formação do estado democrático brasileiro, os mesmos ainda são preteridos, sofrendo com situações constrangedoras, atos impensáveis em pleno século XXI.

Vivemos num mundo globalizado, informatizado e farto de informações, porém que muitas das vezes se demonstra totalmente arcaico e primitivo, tudo por conta de ações preconceituosas que ferem os princípios da dignidade da pessoa humana.

A evolução legislativa concernente às questões raciais procura se adaptar à realidade dos fatos. É impensável, porém real que, mesmo com normas protetivas em vigor e enrijecimento na penalização das normas, ainda surjam constantemente casos de extrema violência moral e física, externando completo preconceito e discriminação baseados na raça.

Em tempo, busca-se por meio dos direitos humanos equilibrar as relações humanas, ratificando os princípios básicos de humanidade e cidadania, fazendo com que os indivíduos respeitem o próximo, independente de situações de gênero, raça e etnia.

Ademais, é determinante transmitir conhecimento: a distinção entre racismo e injúria racial é importantíssima, na medida em que embora pareçam a mesma coisa têm diferenças tanto no significado quanto na aplicação da pena. Foi possível, por meio de inúmeros exemplos mencionados ao longo deste artigo, compreender a extensão dos problemas sociais gerados pela discriminação.

Ato contínuo, a educação exerce um papel central no combate ao preconceito. É de salutar a importância de inculcar desde cedo uma percepção de que a humanidade é composta por pessoas diferentes e que essa diversidade faz parte da vida de cada um de nós. As pessoas têm características físicas diferentes, pertencem a arranjos familiares distintos, têm histórias de vida próprias e singulares. Há diferenças que dizem respeito à cor da pele, à raça/etnia, ao fato de ser homem ou ser mulher, de ser jovem ou mais velho, dentre tantas outras. As diferenças nos enriquecem e dão um colorido especial à vida. O problema é quando elas são transformadas em desigualdades.

Em tempo, a melhoria nas condições de vida, bem como no acesso a serviços e direitos da população negra, tem sido demonstrada em vários estudos, mas ainda há um longo caminho a ser percorrido para garantir o exercício de direitos iguais, independente de gênero, raça/etnia, idade, local de moradia ou quaisquer outras características e/ou diferenças individuais e coletivas.

Uma educação contrária ao racismo, ao sexismo e à homofobia é fundamental à defesa de valores sociais, e a prática de um ensino que reafirme o combate a todo e qualquer tipo de preconceito e discriminação com a relação à cor da pele, ao gênero e à orientação sexual, fortalecendo os direitos constitucionais.

Por fim, destaca-se que uma educação de qualidade ensina a ética e o respeito às diferenças, assim como busca a construção de uma sociedade sem preconceitos e sem violência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALENCASTRO, Felipe. África, números do tráfico atlântico. *In*: SCHWARCZ, Lilia Moritz; GOMES, Flávio (Orgs.). **Dicionário da escravidão e liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** São Paulo: Letramento, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848**, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.716**, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7716.htm. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7716.htm. Acesso em: 20 jun. 2021.

CARVALHO, José Carlos de Paula. Etnocentrismo: inconsciente, imaginário e preconceito no universo das organizações educativas. **Revista Interface: Comunicação, Saúde, Educação**, v. 1, p. 181-182, ago. 1997.

CASTILHO, Ricardo. **Sinopses jurídicas**. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

Conselho Nacional da Justiça (CNJ). Conheça a diferença entre racismo e injúria racial. **Jusbrasil**, [s.d.]. Disponível em: <https://cnj.jusbrasil.com.br/noticias/195819339/conheca-a-diferenca-entre-racismo-e-injuria-racial>. Acesso em: 20 out. 2020.

DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos (DUDH), 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 05 jul. 2021.

DOMINGUES, Petrônio. Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Tempo**, v. 12, n. 23, 2007.

- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Indignação**: cartas pedagógicas e outros escritos. São Paulo: Editora UNESP, 2000.
- GADOTTI, Moacir; ROMÃO, José Eustáquio. **Autonomia da escola**: princípios e propostas. São Paulo: Cortez/Instituto Paulo Freire, 1997.
- HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos**: uma história. EICHENBERG, Rosaura (Trad.). São Paulo: Companhia das Letras, 2009.
- LIMA JUNIOR, Jayme B. **Manual de Direitos Humanos Internacionais**: Acesso aos Sistemas globais e Regional de Proteção dos Direitos Humanos. São Paulo: Editora Loyola, 2002.
- NOGUEIRA, Maria Alice; CATANI, Afrânio (Orgs.). **Escritos de Educação**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- PACTO Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos, 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2021.
- PACTO Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966. <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2021.
- PEQUENO, Marconi J.P. O fundamento dos Direitos Humanos. *In*: FERREIRA, Lúcia F.G. et al. **Educando em Direitos Humanos**: fundamentos histórico-filosóficos e político-jurídicos. João Pessoa: Editora da UFPB, 2016.
- PORFÍRIO, Francisco. Direitos humanos. **Brasil Escola**, [s.d.]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/direitos-humanos.htm>. Acesso em: 28 jun. 2021.
- SILVA, Felipe Gonçalves; MACHADO, Marta Rodriguez de Assis; MELO, Rúrios. A esfera pública e as proteções legais anti-racismo no Brasil. **Cadernos de Filosofia Alemã**, n. 16, p. 302/311, jul.-dez. 2010.
- THOME, Helmut. Sociology of Values. *In*: WRIGHT, James D. **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**. v. 25, 2nd. ed. Oxford: Elsevier, 2015.
- TORRES, Carlos Alberto. **Pedagogia da luta**: da pedagogia do oprimido à escola pública popular. Campinas: Papirus. 1997.

MEDIDAS ATÍPICAS NA EXECUÇÃO JUDICIAL TRABALHISTA: UM MEIO EFICAZ PARA A ENTREGA DO DIREITO MATERIAL?

Victor Vinicius Martinez de Almeida.¹

RESUMO:

Apesar da escassa normatização do processo executivo trabalhista, este, por meio da integração, busca a suplementação de suas lacunas em outros diplomas jurídicos. Destarte, o presente trabalho almeja analisar, sob o enfoque da efetividade, a aplicação das medidas atípicas da execução no processo laboral, harmonizando os diplomas e bases principiológicas, e buscando pontuar algumas das principais medidas, seu regramento, abrangência, limites e precedentes jurisprudências. Justificando para fins sociais o presente artigo, pela necessidade de imprimir a concretização da entrega da verba alimentar já reconhecida. Ainda, academicamente, justifica-se pela fomentação da hermenêutica jurídica da ciência processual frente ao impacto do movimento de constitucionalização do direito. A metodologia empregada foi pesquisa bibliográfica, normativa e jurisprudencial. Tendo como conclusão a de que o emprego das medidas atípicas consiste em poderoso instrumento a contribuir à consecução da efetividade na execução trabalhista.

Palavras - chave: Execução Trabalhista. Medidas Atípicas. Eficácia.

¹ Pós-graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário e Pós-graduado em Direito Processual Aplicado, ambos no Centro Universitário – UNINOVAFAPI, Graduado em Direito pela FAESE, Advogado, OAB/PI n° 10.396, ex-Juiz Conciliador do JECC de Floriano-PI, Defensor Dativo da Justiça Federal/Subsessão Judiciária de Floriano-PI e ex-estagiário da Defensoria Pública do Estado do Piauí (comarcas de Oeiras, Jerumenha e Floriano), e-mail: Martinez.Almeida@yahoo.com.br.

ABSTRACT

Despite the scarce regulation of the labor executive process, this one, through integration, seeks to supplement its gaps in other legal diplomas. Thus, this work aims to analyze, under the focus of effectiveness, the application of atypical measures of execution in the work process, harmonizing the diplomas and principles, and seeking to point out some of the main measures, their rules, scope, limits and jurisprudence precedents. Justifying this article for social purposes, by the need to print the completion of the delivery of food credit already recognized. Still, academically, it is justified by the promotion of the legal hermeneutics of procedural science in face of the impact of the movement to constitutionalize law. The methodology used was bibliographical, normative and jurisprudential research. The conclusion is that the use of atypical measures is a powerful instrument to contribute to the achievement of effectiveness in labor execution.

Keywords: Labor Execution. Atypical Measures. Efficiency.

INTRODUÇÃO

Diuturnamente vários processos judiciais culminam em sentenças que por fim não obtêm concretamente a entrega do direito material, em parte, tanto pela morosidade judicial, quanto pela má fé e artimanha dos executados (quando não conjuntas). Não por raras vezes, a seara trabalhista também padece desse mal.

E quanto maior o decurso processual, maiores são as chances de que os processos executivos tornem-se infrutíferos, e até mesmo sujeitos à fraude, e é justamente a partir daí que os operadores do direito devem municiar-se dos dispositivos de que dispõem visando primar pela efetividade da tutela executiva na escolha do caminho processual mais efetivo.

Os números² relatados pelo CNJ são alarmantes:

O impacto da execução é significativo principalmente nos segmentos da Justiça Estadual, Federal e Trabalhista, correspondendo,

² Até a data de produção deste artigo, o link de acesso do relatório analítico de 2020 da justiça em números apresentava erro no site do CNJ, não se encontrando disponível para acesso (<https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>), encontrando-se disponível apenas o seu sumário executivo.

respectivamente, 55,6%, 51,7%, e 49,7% do acervo total de cada ramo, conforme aponta a Figura 98. Em alguns tribunais, a execução chega a consumir mais de 60% do acervo. É o caso de: TJDFT, TJPE, TJRJ, TJSP na Justiça Estadual; TRF2 na Justiça Federal; e TRT10, TRT13, TRT14, TRT18, TRT19, TRT21, TRT22, TRT23, TRT7, TRT8 na Justiça do Trabalho. ³ [...]. Verifica-se que o quantitativo de processos baixados é sempre maior na fase de conhecimento do que na de execução, tanto na série histórica (Figura 105), quanto por tribunal (Figura 104). O IPM (índice de produtividade do magistrado) e o IPS-Jud (índice de produtividade dos servidores judiciais) na fase de conhecimento equivalem a mais que o dobro do valor desses indicadores na fase de execução⁴.

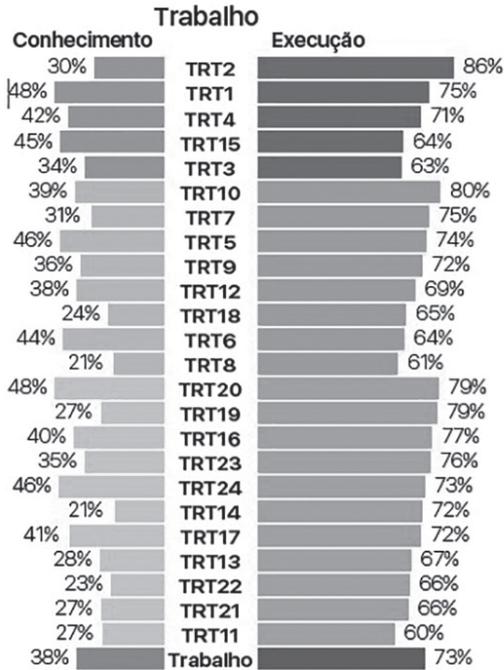
Já no comparativo da série histórica entre todos os casos pendentes na fase de conhecimento e de execução da justiça brasileira, temos em vista uma projeção aritmética que seriamente põe em risco a concretização da entrega do direito material, atingindo de modo geral a própria credibilidade do sistema judiciário como meio de resolução dos litígios:



Por sua vez, na taxa de congestionamento por tribunal, a justiça trabalhista na fase de execução chega a ter a quase que o dobro da fase de conhecimento, na 1ª instância.

⁵ CNJ. **Justiça em Números**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2019. p. 127. Figura 96.

⁶ CNJ. *Op. cit.* p. 129. Figura 99.



Desde a primeira cadeira processual da graduação já aprendemos que o processo não é um fim em si mesmo, mas um meio para a obtenção do direito material – para a sua entrega efetiva, concreta. Tal premissa, que se desenvolveu primariamente a partir da teoria circular dos planos⁷, traçada pelo jurista italiano Francesco Carnelutti, é a base em que hoje se fincou o princípio da instrumentalidade do processo.

O processo não é um fim em si mesmo, mas uma técnica desenvolvida para a tutela do direito material. O processo é a realidade formal – conjunto de formas preestabelecidas. Sucede que a forma só deve prevalecer se o fim para o qual ela foi desenvolvida não lograr ter sido atingido. A separação entre direito e processo – desejo dos autonomistas – não pode implicar um processo neutro em relação ao direito material que está sob tutela. A visão instrumentalista do

⁷ A teoria define que a relação entre a ciência processual e material é de uma complementariedade cíclica e interdependente, sem hierarquia. CARNELUTTI, Francesco. *Diritto e Processo*. Nápoli: Morano Editore, 1958, p. 33. In BRAGA, Paula Sarno. **Norma de Processo e Norma de Procedimento: O Problema de Repartição de Competência Legislativa no Direito Constitucional Brasileiro**. Juspuvum, 2015. p. 165.

processo estabelece a ponte entre o direito processual e o direito material.⁸

Posteriormente, a base fincada por Carnelutti continuou sendo desenvolvida por diversos celebres doutrinadores como Calamandrei, Chiovenda, Bullow, Liebman e Goldschmidt, evoluindo até receber a influência da fase neoconstitucionalista do direito, onde a força normativa da constituição e dos precedentes judiciais – ainda em latência, impacta e permeia a nossa ciência processual⁹; passando a construção e interpretação desta ao objetivo mor de garantir os direitos fundamentais de um Estado Democrático de Direito.

Neste contexto, o processo executivo *latu sensu* tem se revolucionado para tentar dar vazão à efetiva e célere entrega do direito material, e é justamente aqui, no prisma particular do processo trabalhista e das fontes de que ele se nutre que vamos explorar as principais medidas atípicas da execução, sob o enfoque da efetividade, já que, na medida dos ensinamentos de Calmon de Passos, o direito somente passa a existir quando é processualmente produzido¹⁰.

Cientes de que não é o intento da presente artigo analisar, de forma exaustiva, tais temáticas, nos contentaremos com um esboço.

A metodologia da pesquisa se norteia em pressupostos teóricos de autores embasados em pesquisa bibliográfica explicativa para a análise e interpretação crítica sobre o tema, tratando-o sob todas as suas dimensões legais, por meio dos métodos dedutivos e hipotético-dedutivos; contemplando, assim, de forma hermenêutica, a observação teleológica e sistemática das normas que tratam desse assunto, tais como a Constituição Federal de 1988, CLT, lei nº 6.830/80, CPC de 2015 e o CC, bem como da análise de alguns casos concretos.

O processo de pesquisa é desenvolvido a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros, artigos científicos, pesquisas na internet a respeito do assunto, jurisprudência, dados do CNJ.

⁸ DIDIER JR. Fredie. **Curso de Direito Processual Civil (Teoria geral e processo de conhecimento)**. p. 64.

⁹ Assim como a toda a ciência jurídica.

¹⁰ Cf. PASSOS, J. J. Calmon de. **Direito, poder, justiça e processo: julgando os que nos julgam**. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p. 68, *In* BRAGA, Paula Sarno. *Op. Cit.* p. 164.

1. DA APLICABILIDADE DO CPC À NORMA LABORAL

Toda e qualquer execução pressupõe a existência de um título executivo judicial ou extrajudicial, e tem por objetivo a satisfação de um direito existente, e cujo devedor se recusa ao seu cumprimento voluntário.

O procedimento executivo trabalhista encontra-se disciplinado na CLT a partir do art. 876 e seguintes, inclusive com a possibilidade do magistrado promovê-la de ofício – art. 878. Aliás, sua redação original previa essa possibilidade de forma irrestrita, antes da reforma trabalhista promovida em 2017.

CLT, Art. 878 - A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou [ex-officio], pelo próprio Juiz ou presidente do tribunal competente, nos termos do artigo anterior. (redação original revogada).

CLT, Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. (Redação vigente dada pela Lei nº 13.467, de 2017)¹¹.

Suas características próprias, como essa oficialidade (em certa medida ainda persistente), e os princípios que o regem o direito do trabalho em geral: a simplicidade, a informalidade e a celeridade; somados ao acréscimo do inciso LXXVIII no art. 5º da CF/88, promovido pela EC 45/04 – ao inserir o princípio da razoável duração processual, e a própria evolução do processo civil buscando promover todas as funções processuais dentro de uma mesma relação (conhecer, acautelar e executar), reforçam a ideia do sincretismo processual, ou seja, de uma execução da condenação trabalhista como uma mera fase da sentença. Inclusive, concebendo-a como precursora neste aspecto:

Nesse aspecto, o que a doutrina processual majoritária sustenta é o sincretismo processual. Os doutrinadores, inclusive, afirmam que o art. 878 da CLT foi a inspiração para o cumprimento de sentença do CPC, porque o processo do trabalho já era sincretico anteriormente. Ou seja, a execução trabalhista sempre foi fase de cumprimento de sentença. Esse é o entendimento que prevalece. Não podemos nos olvidar que a autonomia da execução está diretamente ligada ao tipo de título executivo que esteja sendo executado. É certo

¹¹ BRASIL. **Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT)**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>.

que se tratando de título executivo extrajudicial, a execução será sempre autônoma, pois não há como dar-se continuidade (mera fase) a algo que ainda não começou. A questão discutida refere-se exclusivamente à execução de títulos judiciais¹².

No entanto, a CLT – que carece de regramento executivo suficiente, sendo regida apenas por 21 artigos (do art. 876 a 892), em caso de lacuna, e desde que em havendo sempre compatibilidade (pressuposto lógico da integração), primeiramente socorrer-se-á na lei de execuções fiscais, lei nº 6.830/80, para só então, em se persistindo a lacuna, valer-se do CPC/15, é o que prescreve o art. 889:

CLT, Art. 889 - Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

Ocorre que as lacunas deixadas pela CLT (incluindo-se aqui também todo o conjunto de suas normas laborais esparsas) passam ao largo de serem supridas inteiramente pela lei de execuções fiscais, a qual igualmente carece de arcabouço normativo que lhe permita autonomia e celeridade.

A execução trabalhista, originariamente célere ao tempo da edição da CLT em 1943, encontrou uma execução fiscal já bem delineada e bem mais moderna e célere, no Decreto-lei 960/38, que aquela prevista no CPC de 1939, daí a adesão do legislador consolidado em nela buscar paliativo para situações específicas da execução trabalhista, e não no CPC então vigente. Com o passar dos anos, o quadro inverteu-se, sendo obviamente mais moderna e mais célere a atual execução civil de sentença condenatória em quantia certa do que a atual execução fiscal por quantia certa de título executivo extrajudicial.¹³

Em verdade a própria lei nº 6.830/80, em seu art. 1º, também se reporta ao CPC/15, elegendo-o como a sua via integrativa¹⁴, imprimindo um efeito de subsidiariedade em cascata, e demarcando a relevância do diploma processual civil para o processo trabalhista.

¹² ALELUIA, Thais Mendonça. **Processo do Trabalho**. p. 440-441.

¹³ AREOSA, Ricardo Damião. **Paradigmas da Execução Fiscal Para a Execução Trabalhista**. p. 63.

¹⁴ Lei nº 6.830/80, Art. 1º - A execução judicial para cobrança da Dívida Ativa da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e respectivas autarquias será regida por esta Lei e, subsidiariamente, pelo Código de Processo Civil.

Como, aliás, depuram-se dos art. 769 da CLT: “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”¹⁵; e do art. 15 do CPC/15: “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”.

É clarividente a necessidade de harmonização dos diversos diplomas jurídicos, todavia, em termos de alinhamento com a nossa carta magna, destoa o nosso código de processo civil, cuja reforma de 2015 insculpiu um capítulo inteiro destinado aos fundamentos constitucionais (art. 1º ao 12º), além de outros diversos mandamentos de principiologia especialmente voltada à efetividade e à celeridade.

Ademais, é preciso dar destaque ao princípio da função social do processo do trabalho, devendo o magistrado apresentar no processo um compromisso “com a celeridade e efetividade, para a satisfação da tutela jurisdicional, tutela essa que é a de um direito social. Afirma-se que o juiz deve buscar o não retrocesso social do processo, não devendo aplicar no processo uma norma que vá prejudicar o andamento rápido do processo e a satisfação do direito.”¹⁶

Dito isto, alcançamos então o plano teórico que lastreia a validade da aplicabilidade das medidas do processo civil executivo na seara trabalhista, e a qual deve voltar-se para a sua natureza e princípios regimentais.

2. MEDIDAS ATÍPICAS – REGRAMENTO, ABRANGÊNCIA E JURISPRUDÊNCIA

Num mundo cada vez mais dinâmico, conectado, informatizado, onde não apenas o conhecimento é instantâneo, mas assim também se desenvolvendo as relações de negócio, de fluxo do capital, de transmissão de bens, a adoção tão somente das medidas tradicionais de penhora de dinheiro e bens (por intermédio de ferramentas como o Bacen Jud, Rena jud, por exemplo), não se apresentam mais suficientes para a satisfação do crédito.¹⁷

¹⁵ No mesmo sentido, dispõe o art. 1º da instrução normativa nº 39/2016 do TST, que trata das normas do processo civil aplicadas ao direito do trabalho.

¹⁶ ALELUIA, Thais Mendonça. *Op. Cit.* p. 58.

¹⁷ Neste ponto sugerimos a leitura complementar do relatório do CNJ em números de 2020,

É neste sentido que cada vez os operadores do direito vêm valendo-se da utilização das medidas atípicas no processo executivo, ganhando a temática salutar relevância. Sua previsão é encontrada no art. 139, IV do CPC/15.¹⁸

No CPC/15 passa-se a estender a sua aplicação a obrigação de pagar quantia certa, e não mais apenas as obrigações de fazer ou de não fazer (como previa o CPC/73). Essa ampliação resulta justamente da necessidade de se concretizar a entrega do direito material, visto que de nada apenas vale reconhecer o direito.

E se somarmos o tópico anterior ao disposto no art. 765 da CLT, que dispõe que: “Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”, então teremos a clara visão de que as medidas atípicas da execução são plenamente compatíveis com o processo do trabalho.

As medidas atípicas consistem em técnica de coerção, especialmente utilizadas quando o devedor oculta ou sonega bens, ou embaraça de qualquer forma a execução. Tratando-se tal comando de um poder-dever, de âmbito inespecífico, cuja premissa é de assegurar o cumprimento judicial, revelando assim, a natureza instrumental da medida. Gajardoni assevera:

A verdadeira reforma (silenciosa) da execução, não estaria propriamente nos capítulos do novo CPC relativos ao cumprimento de sentença ou ao processo de execução, mas sim na disciplina dos deveres/poderes do juiz. [...]. Temos doravante no Brasil a adoção do padrão da atipicidade das medidas executivas também para as obrigações de pagar quantia, vistas estas como ordens do Estado/Juiz para que haja prestação de pagamento em pecúnia. Ilustrativamente, não efetuado o pagamento de dívida oriunda da aquisição de insumos para a produção, e superados os expedientes tradicionais de adimplemento (penhora de dinheiro e bens), seria

referente a 2019, que aponta que no estoque processual da justiça brasileira, houve um aumento de 0,5% na fase de execução, apesar da queda de 4,8% na fase de conhecimento (CNJ. **Justiça em Números**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2020. p. 04). Já no relatório anterior, o Poder Judiciário contava com um acervo de **79 milhões de processos pendentes de baixa no final do ano de 2018**, sendo que **mais da metade desses processos (54,2%) se referia à fase de execução** (CNJ. **Justiça em Números**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2019. p. 126).

¹⁸ Dispõe que o juiz dirigirá o processo conforme os demais dispositivos deste, incumbindo-lhe: “determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária”.

lícito o estabelecimento da medida coercitiva/indutiva de suspensão do direito à aquisição de insumos de novo fornecedor até pagamento do débito; não efetuado pagamento de verbas salariais devidas a funcionários da empresa, possível o estabelecimento de vedação à contratação de novos funcionários até que seja saldada a dívida; não efetuado o pagamento de financiamento bancário na forma e no prazo avençados, possível, até que se tenha a quitação, que se obstem novos financiamentos, ou mesmo a participação do devedor em licitações (como de ordinário já acontece com pessoas jurídicas em débito tributário com o Poder Público).¹⁹

Contudo, e apesar de muito se questionar quanto à sua ordem de aplicabilidade, prevendo a doutrina majoritária, a priori, a necessidade de exaurimento das medidas típicas, para só então aplicar-se as medidas atípicas (como, aliás, dispõe o enunciado nº 12 do Fórum Permanente de Processualistas Civis – FPPC)²⁰, há quem também defenda a sua aplicação direta, quando assim recomendar o caso concreto, ante ao princípio da efetividade e da promoção da execução no interesse do exequente:

Vem se sagrando vitoriosa a tese segundo a qual os meios executivos atípicos não têm lugar nas execuções de créditos em dinheiro senão após o esgotamento da via típica. Em outras palavras, caberia ao exequente exaurir as opções detalhadamente reguladas pelo legislador para, só depois, postular medidas inominadas. Da mesma forma, o juiz somente poderia deferi-las ou aplicá-las de ofício diante da ineficácia dos meios típicos. Há quem proponha, inclusive, um itinerário de providências sub-rogatórias e coercitivas antes das quais não se poderia cogitar da via atípica. [...]. Nessa ordem de ideias, o sistema de execução civil há muito mantém como seu eixo direcional o princípio da efetividade. A execução realiza-se no interesse do exequente (CPC/73, art. 612; CPC/15, art. 797); é articulada com a missão de satisfazer o crédito, seja ele de que natureza for. Se é assim, como defender que a atipicidade dos meios executivos compromete a integridade do sistema? Ora, se o sistema executivo tem como plano precisamente a satisfação do credor, como defender que a generalização da atipicidade dos meios o maltrata? Ao contrário, a abertura do código para a técnica dos tipos abertos antes promove a efetividade da execução e restabelece

¹⁹ GAJARDONI, Fernando. **Mecanismos de aceleração do recebimento de créditos**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2016/05/30/mecanismos-de-aceleracao-creditos/>>.

²⁰ Enunciado 12, FPPC. (arts. 139, IV, 523, 536 e 771) A aplicação das medidas atípicas sub-rogatórias e coercitivas é cabível em qualquer obrigação no cumprimento de sentença ou execução de título executivo extrajudicial. Essas medidas, contudo, serão aplicadas de forma subsidiária às medidas tipificadas, com observação do contraditório, ainda que diferido, e por meio de decisão à luz do art. 489, § 1º, I e II. (Grupo: Execução)

o sistema. [...]. As medidas indutivas atípicas podem protagonizar o cumprimento de sentença atinente a prestações pecuniárias desde que a situação concreta recomende a sua utilização, dispensando-se, em tais casos, o prévio exaurimento da via típica.²¹

A despeito desta celeuma, o fato é que não há rol delimitativo de quais medidas atípicas poderão vir a ser aplicadas pelo magistrado, e na prática tem-se adotado uma gama de medidas, tais como bloqueio de cartões de crédito e de cartão de acesso bancário, de bloqueio ao acesso de banking line, de suspensão da CNH, de retenção de passaporte, proibição de empréstimos, entre outras; inclusive por vezes, de maneira cumulativa.

Enfrentando a necessária contraposição aos direitos fundamentais do devedor, a jurisprudência do STJ tem estabelecido determinados pressupostos para a sua aplicabilidade: necessidade de ineficácia dos meios típicos; respeito ao contraditório; de fundamentação adequada da ordem; de proporcionalidade da medida²², a serem auferidos sempre em cada caso concreto; e de que o devedor possua patrimônio expropriável. Vejamos alguns dos julgados:

[...]. O reconhecimento da ilegalidade da medida consistente na apreensão do passaporte do paciente, na hipótese em apreço, **não tem qualquer pretensão em afirmar a impossibilidade dessa providência coercitiva em outros casos e de maneira genérica. A medida poderá eventualmente ser utilizada, desde que obedecido o contraditório e fundamentada e adequada a decisão, verificada também a proporcionalidade da providência**²³.

[...]. **Não se pode falar em inaplicabilidade das medidas executivas atípicas meramente em razão de sua potencial intensidade quanto à restrição de direitos fundamentais.** Isso porque o ordenamento jurídico pátrio prevê a incidência de diversas espécies de medidas até mesmo mais gravosas do que essas. (...) Não se nega, no entanto, que, em certas ocasiões, a adoção de coerção indireta ao pagamento voluntário possa se mostrar desarrazoada ou desproporcional, sendo passível, nessas situações, de configurar medida comparável à punitiva. A ocorrência dessas situações deve ser, contudo, examinada caso a caso, e não aprioristicamente, por se tratar de

²¹ DOUTOR, Maurício Pereira. **Medidas Executivas Atípicas na Execução por Quantia Certa: Diretrizes e Limites de Aplicação.** p. 90, 91 e 97.

²² À luz do preceituado pela regra da menor onerosidade ao devedor do art. 805 do CPC/15.

²³ BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **RHC 97.876/SP**, Rel. Ministro Luis Felipe Salomão, 4ª Turma, j. 05/06/2018, DJe 09/08/2018.

hipótese excepcional que foge à regra de legalidade e boa-fé objetiva estabelecida pelo CPC/15²⁴.

Para que o julgador se utilize de meios executivos atípicos, **a decisão deve ser fundamentada e sujeita ao contraditório, demonstrando-se a excepcionalidade da medida adotada em razão da ineficácia das que foram deferidas anteriormente.** No caso, segundo assinalou o órgão julgador, após esgotados os meios típicos de satisfação da dívida, a fim de reforçar os atos tendentes ao cumprimento da obrigação reconhecida pelo título judicial, optou o magistrado por eleger medida indutiva e coercitiva que considerou adequada, necessária, razoável e proporcional. Esse entendimento foi encampado pelo Tribunal local, que ainda ressaltou o fato de que o executado possui alto padrão de vida, incompatível com a alegada ausência de patrimônio para arcar com o pagamento da indenização decorrente do acidente que provocou²⁵.

[...]. A adoção de meios executivos atípicos é cabível desde que, **verificando-se a existência de indícios de que o devedor possua patrimônio expropriável**, tais medidas sejam adotadas de modo subsidiário, por meio de decisão que contenha fundamentação adequada às especificidades da hipótese concreta, com observância do contraditório substancial e do postulado da proporcionalidade. Situação concreta em que o Tribunal a quo indeferiu o pedido do recorrente de adoção de medidas executivas atípicas sob o fundamento de que não há sinais de que o devedor esteja ocultando patrimônio, mas sim de que não possui, de fato, bens aptos a serem expropriados. [...].²⁶

Já no HC 453.870/PR²⁷, o relator Napoleão Nunes Maia Filho concluiu que a execução fiscal inadmite a aplicação de medidas coercitivas atípicas contra o devedor, destacando tratar-se de um credor superprivilegiado.

Já o TST vem alinhando-se ao raciocínio do STJ quanto aos pressupostos de aplicabilidade das medidas atípicas – em especial, na eficiência da medida/adequação ao caso, como demonstra estes julgados da SDI-2²⁸:

²⁴ BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **REsp 1782418/RJ**, Rel. Ministra Nancy Andrighi, 3º Turma, j. 23/04/2019, DJe 26/04/2019.

²⁵ BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **AgInt no REsp 1785726/DF**, Rel. Ministro Marco Aurélio Bellizze, 3º Turma, j. 19/08/2019, DJe 22/08/2019.

²⁶ BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **REsp 1788950/MT**, Rel. Ministra Nancy Andrighi, 3º Turma, j. 23/04/2019, DJe 26/04/2019.

²⁷ BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **HC 453.870/PR**, rel. Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, 1ª Turma, j. 25/06/2019, DJe 15/08/2019.

²⁸ Subseção II Especializada em Dissídios Individuais.

A ministra explicou que a adoção de medida atípica, como a apreensão da CNH, exige cautela na aplicação. Nesse sentido, devem ser observados alguns pressupostos: **inexistência de patrimônio do devedor para quitar os débitos trabalhistas, aferido após a utilização de todas as medidas típicas, sem sucesso; decisão fundamentada, considerando as particularidades do caso em análise, especialmente a conduta das partes na execução; submissão ao contraditório; e observância dos critérios de proporcionalidade, razoabilidade, legalidade e eficiência.** De acordo com informações do juízo de primeiro grau, foram realizadas inúmeras diligências a fim de encontrar bens móveis e imóveis ou aplicações financeiras passíveis de penhora, para quitar o débito trabalhista, todas infrutíferas. Para a relatora, o ato de suspensão teve fundamento, especialmente, na conduta do empresário de não fornecer endereço correto para ser localizado, “mas que conseguiu atuar no processo, por meio de advogado, quando entendeu conveniente”. Em razão de o sócio da empresa ter dito que não possui carro próprio nem precisa da CNH para trabalhar, a ministra concluiu que a determinação para suspender e recolher o documento não é abusiva, pois não fere nenhum direito líquido e certo do empresário e não restringe seu direito de ir e vir. A decisão foi unânime.²⁹

[...]. Conforme ficou assentado no julgamento do RO-8790-04.2018.5.15.0000 já referido, “**as medidas executivas atípicas têm lugar principalmente quando o devedor possui patrimônio capaz de suportar a execução, mas injustificadamente se opõe ao pagamento da dívida, postergando arditosamente a execução e frustrando a satisfação do crédito**”. Na situação em análise, o que se observa é que não houve o exaurimento dos meios de execução em face da empresa executada (CORALTUR TURISMO LTDA.) que justifique a medida imposta pela autoridade coatora. Conclui-se, assim, que o paciente teve sua liberdade física ilegal e abusivamente restringida, resultando na concessão da ordem de habeas corpus para a liberação do seu passaporte. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.³⁰

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. RESTRIÇÃO DE CIRCULAÇÃO DE EMBARCAÇÃO COMERCIAL MARÍTIMA. MITIGAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 92 DA SBDI-2. OFENSA A DIREITO

²⁹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RO-1237-68.2018.5.09.0000 – SDI-2**, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, DeJT 04/11/2020, *in* BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **TST mantém suspensão da CNH de sócio que dificultava execução de sentença**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/inst/-/asset_publisher/ndfa6LGplsu2/content/id/26816592>.

³⁰ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RO-1002016-35.2017.5.02.0000 – SDI-2**, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DeJT 19/03/2021.

LÍQUIDO E CERTO DA IMPETRANTE. A jurisprudência desta Corte tem mitigado a incidência da Orientação Jurisprudencial 92 da SBDI-2 quando **a decisão reputada coatora restringe a circulação de veículos de transporte coletivos** diante da possibilidade de grave lesão à parte prejudicada, **sem efetiva demonstração de que o ato ocasionará efetividade à execução. Embora não se verifique qualquer ilegalidade na decisão que determina a penhora de embarcações marítimas, restringir-lhes a circulação ocasiona entrave injustificável e desprovido de razoabilidade, impedindo à consecução do objeto social da executada e gerando aumento de seu déficit financeiro diante da impossibilidade de desenvolvimento de sua atividade comercial.** Recurso ordinário conhecido e provido. Segurança concedida”³¹

Na medida em que estes entendimentos não dispõem de força vinculante, tais precedentes apenas servem para a uniformização da jurisprudência.³²

O terreno é fértil, e os operadores do direito cada vez mais devem se utilizar do instrumento, inclusive, de modo cumulativo, quando necessário, a exemplo da decisão que segue, onde a magistrada trabalhista conjugou, de maneira fundamentada, a aplicação de duas medias atípicas em desfavor do executado, que até então já havia sido perseguido pelas vias típicas sem sucesso:

[...]. Após, proceda-se à consulta de bens via sistema INFOJUD. Junte-se aos autos relatório de movimentação financeira junto ao Cadastro de Clientes do Sistema Financeiro Nacional - CCS. **Com fulcro no art. 139, IV, do NCPC, o qual impõe ao juiz o dever de determinar todas as medidas necessárias para assegurar o cumprimento efetivo da sentença, proceda-se ao bloqueio dos cartões de crédito e de débito dos executados e de seus sócios, bem como ao bloqueio do acesso on line às suas contas através de computadores, celulares e tablets. Ressalto que a presente medida**

³¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RO-101879-71.2018.5.01.0000 – SDI-2, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, DEJT 19/03/2021.

³² Felipe Rebelo nos parece imprimir importantes reflexões quanto ao posicionamento geral do STJ: “Parece-nos que o núcleo central da discussão reside na criação de parâmetros de controle para impedir que a pessoa do devedor responda por sua dívida na execução civil, ao passo que vigora atualmente o princípio da responsabilidade estritamente patrimonial do devedor nas execuções por quantia certa. Portanto, a responsabilidade pessoal do executado representaria um evidente retrocesso do sistema processual contemporâneo, além de ser vedado na espécie de obrigação em estudo, o que preocupa especialmente a doutrina processual selecionada.” (REBELO, Felipe. **Aplicação das Medidas Atípicas na Execução por Quantia Certa: O STJ e o Art. 139, IV, do CPC.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/89249/aplicacao-das-medidas-atipicas-na-execucao-por-quantia-certa>>).

não impede a movimentação das contas pelos executados, uma vez que poderão fazê-lo pessoalmente em suas respectivas agências. A medida apenas retira dos mesmos a comodidade de efetuar transações eletrônicas (on line), ao tempo em que o credor trabalhista sofre, sozinho, com o ônus da duração do processo. Infrutíferas as tentativas de constrição de bens dos executados, declaro a indisponibilidade de seus bens com fulcro nos arts. 765 e 878 da CLT; no art. 30 da Lei nº 6.830/1980 e no art. 185-A do Código Tributário Nacional c/c art. 889 da CLT; e no Provimento nº 39/2014 da Corregedoria do Conselho Nacional de Justiça. Cumprase através do sistema CNIB. **Com fulcro ainda no art. 139, IV, do NCPC, proceda-se ao bloqueio da CNH dos executados pessoas físicas.** Após, cls.³³.

Apesar de que ainda inexistente um banco de dados quanto à efetividade na aplicação das medidas atípicas na execução, tanto de maneira geral, quanto especificamente na seara trabalhista, na experiência particular deste autor na advocacia laboral, também tem se percebido que, em certa medida, a aplicação das medidas atípicas ajuda a instigar a construção de um processo que, por vezes, finda (ou pode vir a findar) na composição.

Aliás, nos parece um pressuposto lógico aquele de que quanto mais ferramentas coercitivas a dispor o magistrado, maior será a possibilidade de satisfação do credor, bem como de que quanto mais adequada se demonstrar a medida atípica elegida, maior será a possibilidade de seu êxito como instrumento para a satisfação no crédito.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É necessário um alinhamento do processo executivo trabalhista como o atual movimento de constitucionalização do direito, visto que não podemos olvidar que em seu horizonte principal, a verba alimentar de natureza laboral goza de um peso infinitamente superior, não apenas em relação a um crédito fiscal, mas também em relação a um crédito civil comum, já que em maior aspecto, trata-se de verba que nutre a própria subsistência, viabilizando (ou obstaculizando, no caso de sua ausência) a consecução de inúmeros outros direitos fundamentais.

³³ Trecho de uma decisão proferida (BRASIL, TRT 22º Região. **Execução Trabalhista nº 0000749-94.2016.5.22.0106**, Juíza Ginna Isabel Rodrigues Veras, 1º Grau, j. 23.06.2020, id nº 806fa16).

As medidas atípicas produzem um diálogo perfeitamente harmônico com o ordenamento jurídico processual trabalhista, especialmente sob a ótica constitucional da efetividade, e dos princípios do processo executivo e do direito do trabalho, devendo necessariamente estarem fincadas em decisões fundamentadas.

O judiciário deve ser provocado, e a jurisprudência ainda deverá sedimentar as balizas de aplicabilidade e de quais medidas poderão ser aplicadas, devendo preservar certa margem de flexibilidade ao operador do direito.

Portanto, quando assim recomendar o caso concreto, as medidas atípicas podem e devem ter aplicação no processo trabalhista, revelando-se, quando adequadamente empregadas, um contundente instrumento alternativo para a consecução da efetividade, inclusive indiretamente, na medida em que instiga o processo conciliatório, principalmente num cenário judiciário que, estatisticamente, desfavorece a resolutividade e alimenta a morosidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALELUIA, Thais Mendonça. **Processo do Trabalho**. Salvador: *Jus Podvm*, 2019.

AREOSA, Ricardo Damião. **Paradigmas da Execução Fiscal Para a Execução Trabalhista**. Revista do TRT/EMATRA - 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 19, n. 45, jan./dez. 2008.

BRAGA, Paula Sarno. **Norma de Processo e Norma de Procedimento: O Problema de Repartição de Competência Legislativa no Direito Constitucional Brasileiro**. Salvador: *Jus Podvm*, 2015.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **HC 453.870/PR**, rel. Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, 1ª Turma, j. 25/06/2019, DJe 15/08/2019.

_____; **REsp 1782418/RJ**, Rel. Ministra Nancy Andrighi, 3ª Turma, j. 23/04/2019, DJe 26/04/2019.

_____; **RHC 97.876/SP**, Rel. Ministro Luis Felipe Salomão, 4ª Turma, j. 05/06/2018, DJe 09/08/2018.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RO-1002016-35.2017.5.02.0000- SDI-2**, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DeJT 19/03/2021.

_____. **RO-101879-71.2018.5.01.0000- SDI-2**, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, DEJT 19/03/2021.

_____. **TST mantém suspensão da CNH de sócio que dificultava execução de sentença**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/inst/-/asset_publisher/ndfa6LGplsu2/content/id/26816592>. Acesso em: 11 de Junho de 2021.

BRASIL, TRT 22º Região. **Execução Trabalhista nº 0000749-94.2016.5.22.0106**, Juíza Ginna Isabel Rodrigues Veras, 1º Grau, j. 23.06.2020, id nº 806fa16.

BRASIL. Código de Processo Civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 01 de Junho de 2021.

BRASIL. Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 10 de Junho de 2021.

CNJ. Justiça em Números. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2020. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_V2_SUMARIO_EXECUTIVO_CNJ_JN2020.pdf>. Acesso em: 05 de Junho de 2021.

_____. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2019. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em: 05 de Junho de 2021.

DIDIER JR. Fredie. Curso de Direito Processual Civil (Teoria geral e processo de conhecimento). 11 ed. Salvador: Jus Podvm, 2009.

DOUTOR, Maurício Pereira. Medidas Executivas Atípicas na Execução por Quantia Certa: Diretrizes e Limites de Aplicação. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-graduação em Direito. Curitiba, 2019. Disponível em: <<https://www.google.com/l?sa=t&rct=j&q=&src=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwialOG1ghoConclusaoWS%3Fidpessoal%3D57575%26idprograma%3D40001016017P3%26anobase%3D2019%26idtc%3D124&usq=AOvVaw3YqhmHhHoOJNlx6IQ2zTys>>. Acesso em: 01 de Junho de 2021.

GAJARDONI, Fernando. Mecanismos de aceleração do recebimento de créditos. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2016/05/30/mecanismos-de-aceleracao-creditos/>>.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Reforma Trabalhista. Salvador: Jus Podvm, 2018.

GONÇALVES, Marcos Vinicius Rios. Execuções, Processos nos Tribunais e Meios de Impugnação das Decisões – Curso de Direito Processual Civil vol. 03 – 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

REBELO, Felipe. Aplicação das Medidas Atípicas na Execução por Quantia Certa: O STJ e o Art. 139, IV, do CPC. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/89249/aplicacao-das-medidas-atipicas-na-execucao-por-quantia-certa>>. Acesso em: 05 de Junho de 2021.

VERSIANI, Nelmo. A Era Pós-Positivista e a Força Normativa das Decisões Judiciais. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/53890/a-era-pos-positivista-e-a-forca-normativa-das-decisoes-judiciais/2>>. Acesso em: 16 de Junho de 2021.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL E O DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL: Estatísticas e adoção do *Compliance* trabalhista como alternativa para diminuir o índice de demandas judiciais

*Ana Paula de Sousa Costa*¹

*Cássio Luz Pereira*²

*Adriano Silva Borges*³

RESUMO:

A presente pesquisa tem como objetivo analisar as questões atinentes ao assédio moral no ambiente de trabalho e as possibilidades de atuação do *Compliance* trabalhista na prevenção e reprimenda desta prática. Para isto, realizou-se um estudo de natureza qualitativa e bibliográfica, utilizando-se doutrinas jurídicas, dissertações de mestrado, teses de doutorado e artigos científicos recentes; documental, a qual utilizou fontes referentes a legislações nacionais e internacionais que dão amparo jurídico à matéria; e quantitativa, que teve como objetivo apontar os índices de judicialização das demandas referentes ao assédio moral no ambiente de trabalho. Da análise feita constatou-se que as práticas de assédio moral são recorrentes e que o *Compliance* é um mecanismo que pode atuar tanto no âmbito punitivo, quanto

¹ Licenciada em História pela Universidade Federal do Piauí, Campus Senador Helvídio Nunes de Barros (Picos-PI). Discente do oitavo período do curso de Bacharelado em Direito pelo Instituto de Educação Superior Raimundo Sá-IERSA; Especializanda em Língua Brasileira de Sinais pelo Instituto Faveni. E-mail: ana.juris@outlook.com

² Advogado e Professor do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá. Especialista em Direito Processual Civil; Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário; Extensão em Direito Societário e Mercado de Capitais; Especialista em Direito Eleitoral; Mestrando em Direito Constitucional. E-mail: cassio_luz@msn.com

³ Advogado e Professor do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá. Mestre em Direito pela PUC Minas. E-mail: adrianoborges89@hotmail.com

no preventivo, evitando o dano e, deste modo, garantindo um espaço laboral mais saudável em todos os seus aspectos. Nesta lógica, a adoção dos programas de *Compliance*, além de ser algo benéfico para o ambiente de trabalho em si, pode ser um meio hábil para garantir o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, o valor social do seu trabalho e, ainda, para fazer decair os índices de judicialização de conflitos trabalhistas que tenham como objeto a responsabilidade civil por danos morais.

Palavras-Chave: Ambiente de Trabalho. Assédio Moral. Compliance Trabalhista.

ABSTRACT: This research aims to analyze the issues related to moral harassment in the workplace and the possibilities of working Compliance in the prevention and reprimand of this practice. For this, a qualitative and bibliographical research was carried out, using legal doctrines, master's dissertations, doctoral theses and recent scientific articles; documentary, which used sources referring to national and international legislation that give legal support to the matter; and quantitative, which aimed to point out the rates of judicialization of demands related to moral harassment in the workplace. From the analysis performed, it was found that moral harassment practices are recurrent and that Compliance is a mechanism that can act both in the punitive and preventive scope, preventing damage and, in this way, ensuring a healthier work space in all its aspects. In this logic, the adoption of Compliance programs, in addition to being something beneficial to the work environment itself, can be a skillful means to ensure respect for the fundamental rights of workers, the social value of their work and, also, to do to decrease the rates of legalization of labor conflicts that have as their object civil liability for pain and suffering.

Keywords: Work Environment. Moral Harassment. Labor Compliance.

SUMÁRIO: RESUMO. ABSTRACT. INTRODUÇÃO. 1 DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL. 2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: conceitos, características e visões legais, doutrinárias e jurisprudenciais. 3 JUDICIALIZAÇÃO DE DEMANDAS ORIUNDAS DO ASSÉDIO MORAL E POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA.

INTRODUÇÃO

No dia 10 de dezembro de 1948, na Assembleia Geral das Nações Unidas, ocorreu a proclamação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, documento marcado pela pretensão da universalidade do seu alcance e no qual consta uma série de direitos inerentes ao ser humano, sendo o respeito à sua dignidade um dos fundamentos basilares.

Segundo este documento, é direito de todos gozar dos direitos e liberdades fundamentais nele estabelecidos, sem qualquer distinção (art. 1º), sendo vedado a dispensa de qualquer tratamento cruel, desumano ou degradante (art. 5º) e garantido o direito à proteção jurídica contra qualquer espécie de discriminação (art. 7º).

Tais direitos devem ser usufruídos em todos os meios nos quais se desdobram as relações sociais, dentre eles o meio do trabalho, objeto central do presente estudo.

Dispõe ainda o Documento de 1948 no artigo 23 que o trabalho é um direito de todo ser humano, assim como a livre escolha do emprego, a existência de condições justas e favoráveis no ambiente laboral e a proteção contra o desemprego, devendo inexistir distinções no tocante à remuneração percebida pela execução de labor similar. O dispositivo aduz também que a remuneração deve ser justa, satisfatória e capaz de proporcionar uma vida digna ao trabalhador (ONU, 1948).

Seguindo a lógica dos direitos humanos dispostos na Declaração de 1948, a Constituição Federal de 1988 dispôs no artigo 6º um rol de direitos sociais, os quais integram os direitos e garantias fundamentais do Estado Democrático de Direito que constituem a república brasileira.

Este rol contempla, dentre outros direitos, o direito ao trabalho, a partir do qual o indivíduo se insere em um meio que, além de propiciar a busca pelo usufruto de uma vida digna, acaba por ser uma extensão da própria existência e propicia a construção de relações sociais complexas. Ante a complexidade destas relações e dos seus dinamismos, nem sempre elas são desenvolvidas de forma benéfica, o que compromete a saúde do ambiente laboral e traz

consequências que se irradiam para outros meios. Um exemplo disso são as consequências oriundas das práticas de assédio moral no ambiente de trabalho.

Levando-se em conta este contexto, abordar-se-á o direito ao meio ambiente de trabalho saudável, os aspectos atinentes ao assédio moral no ambiente de trabalho, considerando conceitos, características, fundamentações jurídicas, estatísticas recentes sobre as demandas judiciais ensejadas pelo assédio moral no trabalho e como *Compliance* pode ser um mecanismo para atuar tanto na reprimenda quanto na prevenção destas práticas.

A perspectiva adotada justifica-se não somente pelo fato do assédio moral no ambiente de trabalho se tratar de um problema grave, mas pelo fato da legislação não dispor de um tratamento jurídico mais específico e que abarque de forma mais incisiva as suas particularidades, sendo a doutrina e a jurisprudência os principais pilares que dão sustentação jurídica e conceitual à questão diante da realidade marcada pela omissão legislativa. Considera-se ainda o fato de os programas de *Compliance* se mostrarem como uma alternativa para atuar neste tipo de ocorrência.

Neste viés, o trabalho, o qual foi construído através de pesquisas bibliográficas, documentais e quantitativas, foi dividido em três tópicos. O primeiro tópico, toma como objeto de discussão o direito ao meio ambiente de trabalho saudável, considerando as visões legais e doutrinárias; O segundo contempla os conceitos, as características e a visão da doutrina e da jurisprudência sobre o assédio moral; Por fim, o terceiro tópico traz um demonstrativo por meio da exposição de dados quantitativos dos altos índices de demandas judiciais oriundas das práticas de assédio moral e a aplicabilidade *Compliance* como alternativa a ser considerada para agir sobre estas práticas, tanto reprimindo-as, quanto prevenindo-as.

1. DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

O direito de todos ao usufruto de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem este que é de uso comum do povo e essencial para uma vida saudável e com qualidade, é medida que se impõe, nos termos do artigo 225 da Constituição federal, sendo incumbência da coletividade e do Poder Público

preservá-lo e defendê-lo, tanto para as gerações presentes, quanto para as futuras (BRASIL, 1988).

Sobre a matéria que envolve este direito, Alexandre de Moraes (2020, p. 1621) ressalta que:

O meio ambiente deve, portanto, ser considerado patrimônio comum de toda a humanidade para garantia de sua integral proteção, especialmente em relação às gerações futuras, direcionando todas as condutas do Poder Público estatal no sentido de integral proteção legislativa interna e adesão aos pactos e tratados internacionais protetivos desse direito humano fundamental de 3ª geração, para evitar prejuízo da coletividade em face de uma afetação de certo bem (recurso natural) a uma finalidade individual.

Moraes (2020) ressalta também que o artigo 225 da Constituição Federal deve ser interpretado de forma conjunta com outros dispositivos constitucionais, quais sejam, o artigo 1º, inciso III, que consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento basilar do ordenamento jurídico brasileiro, com o artigo 3º, inciso II, que traz o desenvolvimento nacional da república como objetivo fundamental, e, por fim, com o artigo 4º, inciso IX, que parte da premissa de que o Brasil deve reger suas relações internacionais fundando-se no princípio da cooperação entre os povos para, deste modo, promover o progresso da humanidade e permitir que a proteção ao meio ambiente se dê de forma efetiva.

Este conjunto conceitual concebido sob a perspectiva constitucional, contudo, não se limita ao meio ambiente no seu status natural.

Antunes (2020), alerta que o Direito Ambiental é um dos ramos do ordenamento jurídico que se relaciona mais fortemente com os demais, sendo este fato uma decorrência da sua transversalidade, característica que faz com que ele penetre em diversos ramos do direito positivo, “fazendo com que todos, indiferentemente de suas bases teleológicas, assumam a preocupação com a proteção do meio ambiente” (ANTUNES, 2020, p. 66).

Esta preocupação contempla também o meio ambiente de trabalho, classificação que, segundo Trennenpohl (2020) tem como enfoque a segurança da pessoa humana no seu ambiente de trabalho. Este conceito, prossegue a autora, contempla temas como saúde, prevenção de acidentes, dignidade da pessoa humana, salubridade e condições de exercício saudável do trabalho.

Seguindo este viés, a Constituição Federal dispõe no artigo 7º, inciso XXII, que é direito dos trabalhadores, dentre outros, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988). Logo, nesta perspectiva, “todo empregador é obrigado a zelar pela segurança, saúde e higiene de seus trabalhadores, propiciando as condições necessárias para tanto, bem como zelando para o cumprimento dos dispositivos legais atinentes à medicina e segurança do trabalho” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2020, p. 1213).

O usufruto de um meio ambiente de trabalho saudável é matéria que integra o Direito Tutelar do trabalho, sendo o principal intuito desta nuance jurídica trabalhista zelar pela vida do trabalhador, evitando a ocorrência de acidentes, preservando a sua saúde, bem como propiciando a construção de um ambiente laboral humanizado (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2020).

Insta salientar que a saúde do trabalhador não se limita ao pleno funcionamento das suas aptidões físicas. O zelo pela saúde mental no espaço no qual são exercidas as atividades laborais também se constitui como um direito a ser preservado.

De acordo com dados do ano de 2020 fornecidos pelo Ministério Público do Trabalho, “aproximadamente 43% dos casos de afastamentos no trabalho são por doenças mentais, segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)”⁴.

Em que pese as relações trabalhistas terem natureza jurídica de direito privado, vislumbra-se que a matéria atinente à preservação da saúde, em todos os seus aspectos, é matéria de ordem pública, tendo em vista que os reflexos de uma relação laboral socialmente insalubre se irradiam para diversos outros âmbitos, como, por exemplo, o familiar, o previdenciário, o da saúde pública, dentre outros.

Portanto, considerando o fato da convivência social rotineira com outros sujeitos poder ocasionar situações que podem ser maléficas para a saúde mental dos trabalhadores e ser a saúde direito que deve ser garantido em todos os âmbitos, incluindo-se neles o do trabalho, faz-se mister compreender os conceitos e nuances das práticas de assédio moral no ambiente laboral.

⁴ 43% dos casos de afastamentos no trabalho são por doenças mentais. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/43-dos-casos-de-afastamentos-no-trabalho-sao-por-doencas-mentais>. Acesso em: 21 ago. 2021.

2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: conceitos, características e visões legais, doutrinárias e jurisprudenciais

O ambiente de trabalho é um meio que, além de propiciar a busca pelos subsídios que possibilitem a sobrevivência, se constitui como uma das principais formas de socialização dos indivíduos. Contudo, destas relações podem ensejar situações que podem comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores, fazendo com que o ambiente de trabalho se torne um ambiente socialmente insalubre, no qual podem ocorrer situações que ensejem a depreciação dos seus direitos de personalidade e da sua dignidade enquanto pessoas. Exemplo disso, são as práticas de assédio moral que ocorrem neste meio.

Maurício Godinho Delgado (2017) lembra que, em que pese a matéria fruir de grande destaque na doutrina e na jurisprudência nos tempos presentes, não recaiu sobre ela a mesma relevância anteriormente ao Texto Constitucional de 1988.

A Consolidação das Leis Trabalhistas traz no artigo 483, alíneas “a”, “b” e “e”, situações que podem caracterizar a prática de assédio moral no ambiente de trabalho. Leia-se:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Observável que o diploma legal supramencionado não traz de forma expressa um conceito jurídico de assédio moral, o que faz com que o encargo de estabelecer definições sobre a matéria recaia sobre a doutrina, a jurisprudência e sobre os estudiosos do tema.

Maurício Godinho Delgado (2017) define o assédio moral como uma conduta reiterada a qual é praticada por um sujeito ativo, cuja intencionalidade é desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo por meio de atos,

palavras, gestos, silêncios e atitudes que visam enfraquecer e diminuir a vítima, desequilibrando-a emocionalmente.

Ricardo Resende (2020), por seu turno, destaca que o assédio moral se constitui como uma prática de perseguição insistente e constante a um empregado ou a um grupo, com o intuito de humilhar, constranger e isolar dos demais, gerando danos à saúde física e psicológica do trabalhador e, conseqüentemente, ferindo a sua dignidade.

Nos seus julgados, a jurisprudência brasileira toma o assédio moral no ambiente de trabalho como uma prática que viola o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado e que fere os direitos de personalidade do trabalhador. Leia-se dois destes julgados:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhes sérios danos em relação à sua saúde física e mental.

(TRT-1 RO: 01001338720205010069 RJ, Relator: JOSÉ LUÍS CAMPOS XAVIER, Data de Julgamento: 28/07/2021, Quinta Turma, Data de Publicação: 13/08/2021)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Comprovado o tratamento indevido dispensado ao reclamante pela chefia imediata, há violação a **direitos da personalidade**, segundo circunstâncias que decorrem da relação de emprego, caracterizando assédio moral no trabalho, passível de indenização.

TRT-4- ROT: 00215551420174040011, Data de Julgamento: 20/09/2020, 3ª Turma)

Em manual do Ministério Público do Trabalho que versa sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, o assédio moral é conceituado da seguinte forma:

O assédio moral é um fenômeno psíquico-social e, considerado como uma violência psicológica, pode ter diferentes motivações, autores distintos e manifestar-se em condutas abusivas diversas. Em sua origem, tem sempre uma situação de abuso de poder, podendo ocorrer no âmbito da família, da sociedade, do trabalho. Relações de poder acompanhadas de atitudes hostis e agressivas de um determinado indivíduo em relação a outro podem ocorrer em

qualquer contexto social, incluído o ambiente de trabalho, onde mulheres e homens passam grande parte do seu dia. (MPT, 2019)

Todavia, Pinto (2011) alerta que o assédio moral enquanto prática de violência moral reiterada cujo intuito é afetar uma pessoa ou grupo específico, não pode ser confundida com outras condições, tais como estresse, conflito, gestão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho, imposições profissionais, assédio sexual e dano moral.

Na sua obra, Carlos Henrique Bezerra Leite (2020) pontua que diante da ausência de um conceito jurídico específico de assédio moral na legislação trabalhista pátria a Lei 13.185/2015 se constitui como um importante instrumento normativo para ser aplicado por analogia para identificar a ocorrência do assédio moral e qualquer relação de trabalho ou emprego.

O referido diploma legal institui o programa de combate à intimidação sistemática (*bullying*), definindo-o, no artigo 1º, como

Todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas. (BRASIL, 2015)

A seguir, nos artigos 2º e 3º, respectivamente, são postos os elementos caracterizadores das práticas de *bullying* e as suas classificações. Leia-se:

Art. 2º Caracteriza-se a intimidação sistemática (*bullying*) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda:

- I - ataques **físicos**;
- II - insultos pessoais;
- III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- IV - ameaças por quaisquer meios;
- V - grafites depreciativos;
- VI - expressões preconceituosas;
- VII - isolamento social consciente e premeditado;
- VIII - pilhérias.

Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (cyberbullying), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

Art. 3º **A intimidação sistemática** (bullying) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:

I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;

II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;

III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;

IV - social: ignorar, isolar e excluir;

V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;

VI - físico: socar, chutar, bater;

VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;

VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social. (BRASIL, 2015)

Importante salientar que as práticas de assédio moral no âmbito do trabalho ensejam o direito do afetado pleitear indenização por perdas e danos perante o Poder Judiciário.

Ao tratar sobre a obrigação de indenizar na ocorrência de dano oriundo de ato ilícito, o Código Civil de 2002 traz algumas disposições:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. (BRASIL, 2002)

Perceptível que no âmbito do Direito do Trabalho é aplicada a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, visto que no exercício da atividade empresarial imputa-se a ele todos os riscos, inclusive aqueles oriundos de eventuais práticas danosas à saúde física e psíquica dos trabalhadores.

Há que se destacar também que o assédio moral não possui um sentido unívoco, tendo ele algumas classificações.

Adriana Calvo (2020) destaca que ele pode se dar de forma subjetivista (interpessoal) ou objetivista (institucional).

No primeiro caso, pontua a autora, a prática pode se dar através do envolvimento de duas ou mais partes, tanto no âmbito ativo, quanto no passivo, dispondo esta modalidade, ainda, de quatro subclassificações, quais sejam: Assédio moral vertical descendente (ocorre quando são praticados atos abusivos de um superior contra um subordinado); assédio horizontal (modalidade ocorrida entre colegas de trabalho, que geralmente disputam espaço na empresa); assédio vertical ascendente (resultante do assédio praticado por parte de um ou mais subordinados contra o superior); e, por fim, a modalidade mista (caracterizada pela ocorrência reiterada de assédio horizontal e pela negligência do superior hierárquico que se torna, deste modo, conivente com a situação).

No assédio institucional, por sua vez, o agressor é a própria pessoa jurídica que, utilizando-se da figura dos seus prepostos, implementa gestões desumanas com o intuito de aumentar seus lucros e institucionaliza a cultura do assédio (CALVO, 2020)

O assédio moral, nas palavras de Silva Neto (2018), se constitui como um dos problemas mais graves da sociedade contemporânea, uma vez que é oriundo da banalização de relações que deveriam resguardar o respeito para a preservação da paz e da dignidade da pessoa humana. As consequências desta problemática, prossegue o autor, podem ser refletidas não somente no âmbito laboral do trabalhador, mas no cerne da sua própria família e de toda a

sociedade que pode arcar com os custos de tratamentos de saúde pelo sistema público.

No âmbito internacional a convenção de número 155 da Organização Internacional do Trabalho, cujo texto foi aprovado na 67ª Convenção Internacional do Trabalho ocorrida em Genebra no ano de 1981, trouxe para o centro dos debates temáticas atinentes a segurança, higiene e meio ambiente do trabalho.

O artigo 3º trouxe definições para alguns termos. Dentre eles, destaca-se a alínea “e”, que inseriu a definição do conceito de saúde, o qual ganhou uma amplitude maior, não se limitando a ser somente o oposto de doença. Destaca o dispositivo citado que:

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (OIT, 1981)

O assédio enquanto prática que compromete a saúde psicológica do trabalhador ganhou uma nova amplitude com a realização da Convenção 190, no ano de 2019, a qual traz no seu bojo a temática da violência e do assédio no trabalho.

Adriana Calvo (2020) pontua que esta convenção, ao tratar do assédio enquanto uma espécie de violência psicológica aos trabalhadores, atinge o propósito posto na Convenção nº 155 de garantir o direito fundamental à saúde, posto no artigo 3º.

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho passou a ter vigência internacional no dia 25 de junho de 2021⁵, contudo seu texto não foi ratificado pelo Brasil, que absteve-se da votação.

O artigo 1º, alínea “a”, insere um conceito para violência e assédio, contemplando-os de forma unificada e atribuindo-lhes um significado amplo. Dispõe o preceito supra:

⁵ A Convenção 190 da OIT e sua importância no enfrentamento da violência e assédio laboral. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/347870/a-convencao-190-da-oit>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

1. Para o propósito esta Convenção:

a O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou provavelmente resultarão em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio de gênero (OIT, 2019)

Santos e Pamplona Filho (2020) põem em destaque a presença da expressão “mundo do trabalho”, aumentando, deste modo, a abrangência de pessoas, lugares, setores ou momentos que, no âmbito das relações trabalhistas, tenham relação com os atos inerentes às práticas de violência.

Conforme pontuado anteriormente não existem, no âmbito da legislação brasileira, disposições legais que tratam expressamente da matéria referente ao assédio moral, sendo ela conduzida, por analogia, para as disposições da Lei 13.185/2015.

Entretanto, tramitam dois projetos de lei, cuja finalidade é alterar o Código Penal a partir da inserção da tipificação do crime de assédio moral no ambiente de trabalho.

O primeiro destes projetos é o de número 4.742/2001, cuja finalidade é a inserção do artigo 146-A no Código Penal, que tipifica a conduta de assédio moral no ambiente de trabalho. A redação prevista no supracitado projeto dispõe:

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Código Penal Brasileiro- Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940-, passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

Art. 146-A Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

O segundo projeto, qual seja, o de nº 1.521/2019, também tem a finalidade de inserir o artigo 146-A no Código Penal tipificando a conduta de assédio moral no ambiente de trabalho. Todavia, a redação trazida pelo projeto supra, além de dispor de uma pena mais rígida, insere no seu caput a “ofensa à dignidade” como algo intrínseco ao assédio no ambiente de trabalho, trazendo ainda a previsão da ação penal ser mediante representação e irretratável. Leia-se a proposta, *in verbis*:

Assédio moral

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena –detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

A inserção de um tema oriundo das nuances das relações trabalhistas na seara penal parece destoar do que preleciona o princípio da intervenção mínima do Direito Penal o qual, nas palavras de Damásio de Jesus (2020), reconhece que por ser o Direito Penal a matéria jurídica que impõe as penas mais graves previstas no ordenamento jurídico, só deve ser utilizado quando absolutamente necessário, intervindo o mínimo possível, exercendo, como complementa Nucci (2020) um papel subsidiário, o qual somente deve ser desempenhado quando outras formas de punição e de composição de conflitos fracassarem.

Clarividente que apesar do assédio moral no ambiente de trabalho se tratar de matéria com amplo enfoque na doutrina, na jurisprudência e nas pesquisas de diversos estudiosos, não se encontra ela positivada na legislação. Em que pese haver amplo debate fora dela, a omissão da lei ocasiona certa fragilidade no pensamento jurídico que circunda a temática e afeta no enfrentamento do fenômeno, que é de considerável gravidade aos olhos da comunidade jurídica internacional (SILVA NETO, 2018).

3. JUDICIALIZAÇÃO DE DEMANDAS ORIUNDAS DO ASSÉDIO MORAL E POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA

As práticas reiteradas de assédio moral no âmbito do trabalho ensejam, conforme exposto, consequências que não se restringem somente à vítima e ao ambiente na qual ela está inserida, mas se irradiam perante vários meios, como o familiar, e pode gerar consequências graves e irreversíveis, como o suicídio.

Em 2018, por exemplo, mais 56 mil ações envolvendo assédio moral foram ajuizadas na Justiça do Trabalho, segundo o Tribunal Superior do Trabalho ⁶. Neste período, segundo dados do “Justiça em Números” extraídos do site do Conselho Nacional de Justiça⁷, as ações cujo objeto era a responsabilidade civil do empregador/indenização por dano moral, figuraram em segundo lugar nos assuntos mais demandados na Justiça do Trabalho, sendo 242.972 nas Varas do Trabalho e 218.851 no segundo grau, totalizando, deste modo, 461.823 ações.

No ano de 2019, o TST registrou 112.022 novas ações de assédio moral no trabalho, sendo que 4.786 delas pleiteavam também indenização por assédio sexual ⁸. Neste período, de acordo com os dados do CNJ⁹, as ações cujo objeto era a responsabilidade civil do empregador/indenização por danos morais também figuraram em segundo lugar, tendo as Varas do Trabalho registrado 208.227 novas ações e o segundo grau o número de 182.344, totalizando 390.571 ações.

O ano de 2020, por seu turno, registrou 68.635 novas demandas alegando a prática de assédio moral no ambiente de trabalho¹⁰. Não consta no site do CNJ, todavia, dados do “Justiça em Números” referentes ao ano *supra*.

⁶ Entrevista: assédio moral. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/entrevista-assedio-moral?inheritRedirect=true> Acesso em: 21 ago. 2020.

⁷ Justiça em Números 2019 (ano-base 2018). Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.

⁸ O assédio moral laboral e o compliance trabalhista. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-13/pratica-trabalhista-assedio-moral-laboral-compliance-trabalhista>. Acesso em: 21 ago. 2021.

⁹ Justiça em números 2020 (ano-base 2019). Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/rel-justica-em-numeros2020.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2021.

¹⁰ O assédio moral laboral e o compliance trabalhista. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-13/pratica-trabalhista-assedio-moral-laboral-compliance-trabalhista>. Acesso em: 21 ago. 2021.

Os números coletados evidenciam um grande índice de judicialização de demandas pela Justiça do Trabalho ensejadas pelas práticas de assédio moral o que, além de gerar uma sobrecarga no sistema jurisdicional desta justiça especializada, faz gerar um alto custo para o Estado.

Diante desta realidade fática é imprescindível que as empresas adotem medidas que, mais do que combater, previnam estas práticas que são extremamente nocivas ao ambiente laboral e que, diga-se de passagem, resultam, como leciona Silva Neto (2018) em inúmeros pedidos de demissão e à posterior propositura de ações perante a Justiça do Trabalho, visando buscar indenizações que reparem de alguma forma os danos sofridos neste contexto abusivo.

Uma dessas medidas é a implementação de programas de *Compliance* por parte das empresas para, assim, coibir e prevenir comportamentos que venham a degradar as relações sociais e que resultem na judicialização de conflitos trabalhistas. Nas palavras de França (2018, p. 148),

O *Compliance* é um conceito advindo do inglês que em português significa estar em conformidade com a lei, normas, regulamentos, entre outros. Na seara empresarial significa a implantação de diversos mecanismos para garantir que a empresa cumpra todas as normas a ela impostas e previna riscos, conflitos judiciais e sanções de qualquer natureza.

Sob a égide da Lei 12.846/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências, este conceito ganhou uma amplitude em diversos ramos do Direito, dentre eles no âmbito trabalhista.

Na seara do direito do trabalho as técnicas de *Compliance* tem o condão de avaliar riscos, realizar auditorias, elaborar códigos de ética e de conduta e instituir canais de denúncia (FRANÇA, 2018).

Logo, nas palavras de Souza (2018), o principal foco de um programa de *Compliance* é o cumprimento daquilo que está posto na lei, uma vez sendo este programa implantado em uma instituição ou em uma empresa há a observância do cumprimento da normativa que rege as relações trabalhistas e

dos valores da empresa. Neste diapasão, prossegue Souza, não há infração se a conduta da empresa se pauta no cumprimento do que está posto na Lei.

Os programas de integridade fundamentados no *Compliance*, além de considerarem a observância dos preceitos legais nos fazeres e relações entre os sujeitos da empresa, proporciona, nas palavras de Morais (2019), a realização da função social da empresa e garante boa qualidade tanto ao empregado quanto para o empregador. Ademais,

Para as organizações que adotam um programa de compliance são muitos os benefícios, com destaque para a longevidade da instituição, a melhoria do processo de tomadas de decisão empresariais, a prevenção de riscos legais advindos de condutas indevidas de funcionários, diretores e sócios, a redução da ocorrência de fraudes, a identificação antecipada de problemas, a maior eficiência na atividade empresarial (agregando mais-valia à empresa), a economia de recursos com despesas evitáveis, tais como multas, punições e cobranças judiciais, o aumento da credibilidade da marca perante a concorrência (especialmente em níveis internacionais), a melhora na saúde das empresas, mas, principalmente, no bem-estar do ambiente de trabalho. (REIS; BORGES; SILVA NETO, 2020)

A empresa deve, portanto, tomar as práticas que não estejam em observância com os preceitos éticos como ponto de partida, sendo salutar a elaboração de um código de conduta, objeto indispensável para o bom funcionamento do programa de integridade, cabendo a ela, em aliança com o departamento de gestão de pessoas, identificar as condutas, dentre elas as práticas de assédio, para então executar a elaboração de um código de conduta (BARACAT; ZAGONEL, 2018).

Além do código de conduta, é imprescindível a criação de um canal de denúncias por meio do qual as práticas de assédio, tanto moral quanto sexual, possam ser denunciadas, uma vez que situações desta natureza podem ensejar, além todos os constrangimentos a ela inerentes, o sentimento de vergonha de denunciar ao supervisor (FRANÇA, 2018). Estes canais, portanto, tem como finalidade precípua oferecer ao denunciante maior segurança e sigilo para que estas práticas não fiquem impunes e, conseqüentemente, causem danos maiores.

As práticas de assédio moral, conforme visto, são uma realidade constante no âmbito das relações laborais sendo salutar que muito além da solução por vias judiciais, seja criado na empresa um ambiente passível de diálogo e confiança com os empregados para, caso sejam vítimas ou presenciarem assédios, sintam-se seguros para denunciar (BARACAT; ZAGONEL, 2018, p. 469-470). Destaque-se também que:

De todos os benefícios apontados a partir do emprego do programa, destaca-se o poder de evitar demandas judiciais futuras, visto que o instituto auxilia na resolução interna de conflitos, garantindo a participação dos envolvidos, afastando o acúmulo de sentimentos negativos e o desejo de iniciar um conflito judicial, impactando positivamente o próprio poder Judiciário, que conta com elevado número de ações. (REIS; BORGES; SILVA NETO, 2020)

Além da elaboração do código de conduta e da criação de mecanismos que possibilitem a sua efetiva aplicabilidade, é mister que, além de exigir a observância das normas internas e externas, as empresas promovam políticas educativas que orientem seus funcionários como, por exemplo, através da realização de palestras que tenham como objeto as temáticas envolvendo as práticas de assédio no âmbito do trabalho, podendo elas serem realizadas por advogados ou profissionais da saúde, com vistas a alertar sobre as consequências físicas, psicológicas e jurídicas que estas práticas podem acarretar (FRANÇA, 2018).

Logo, a implementação de um programa de integridade oferece uma possibilidade de resolução de conflitos de forma interna, tendo um caráter de natureza mais preventiva, visto que pode ser uma ferramenta hábil para diminuir os casos de assédio, sobretudo moral, e, conseqüentemente, o índice de demandas judiciais atinentes a esta matéria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito ao usufruto de um meio ambiente de trabalho saudável pelo trabalhador constitui-se, portanto, como matéria de ordem pública, uma vez que as consequências oriundas de um meio insalubre podem se irradiar para diversas outras instâncias, ocasionando danos graves e mesmo irreversíveis como o suicídio.

Diante dos altos índices de demandas judiciais oriundas de práticas de assédio moral e do fato do trabalho estar inserido dentro de um mundo globalizado, ocupando um papel central dentro dele, é imprescindível que as empresas adotem políticas de controle interno para gerenciar riscos, prevenir danos, bem como para poder proporcionar aos empregados um ambiente de trabalho saudável, garantindo, deste modo o direito fundamental à saúde, ao meio ambiente laboral equilibrado e ao respeito da dignidade do trabalhador.

Cabe às empresas buscar conhecer a sua realidade interna para que haja a possibilidade de estabelecer normas e procedimentos que atuem de forma efetiva sobre estas práticas promovendo, mais do que a punição, a prevenção delas para, deste modo, promover o respeito aos direitos básicos dos trabalhadores e diminuir os índices de demandas judiciais decorrentes deste tipo de conflito.

Assim, o *Compliance* se mostra como uma alternativa que pode ser utilizada não tão somente para dirimir o conflito, mas para tentar evitar que ele sequer chegue a existir.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito ambiental**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2020. 930 p.
- BACARAT, Eduardo Milléo; ZAGONEL, Marina. **Compliance e assédio moral nas relações de emprego: análise do programa da companhia paranaense de energia-copel**. Percurso, Curitiba, v. 4, n. 27, p. 455-477, 2018. Trimestral. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3182>>. Acesso em: 20 mai. 2021.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 mai. 2021.
- _____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 mai. 2021.

_____. **Projeto de Lei nº 4.742 de 2001.** Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília, DF: Câmara dos Deputados 2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 20 ago. 2021.

_____. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em: 20 mai. 2021.

_____. **Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015.** Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm>. Acesso em: 20 ago. 2021.

_____. **Projeto de Lei nº 1.519 de 2019.** Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

CALCINI, Ricardo. CARVALHO, Áurea Maria de. O assédio moral laboral e o compliance trabalhista. **Consultor Jurídico**, 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-mai-13/pratica-trabalhista-assedio-moral-laboral-compliance-trabalhista>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 680 p.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números 2019 (ano-base 2018). **Conselho Nacional de Justiça – CNJ**, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2021

_____. Justiça em números 2020 (ano-base 2019). **Conselho Nacional de Justiça – CNJ**, 2020. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/rel-justica-em-numeros2020.pdf>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. 1697 p.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado UFMG**, Belo Horizonte, v. 3, n.

1, p. 147-169, 2018. Semestral. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/5090/3148>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

JESUS, Damásio de. **Direito Penal** 1. 37. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 764 p. Atualizador: André Estefam.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1024 p.

MPT. 43% dos casos de afastamentos no trabalho são por doenças mentais. **Ministério Público do Trabalho**, 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/43-dos-casos-de-afastamentos-no-trabalho-sao-por-doencas-mentais>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

_____. Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. **Ministério Público do Trabalho**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 22 ago. 2021

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MORAIS, Uérlei Magalhães de. Compliance trabalhista: a utilização da lei anticorrupção como instrumento de prevenção de conflitos de natureza trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 91, p. 62-82, 2020. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/157113>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Direito Penal**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. 1649 p.

OIT. **Convenção nº 155, de 03 de junho de 1981**. Organização Internacional do Trabalho, 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 20 mai. 2021.

OIT. **Convenção nº 190, de 10 de junho de 2019**. Organização Internacional do Trabalho Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190>. Acesso em: 22 ago. 2021.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 14 ago. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PINTO, Rafael Morais Carvalho. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas**. 2011. 159 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de

Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PintoRMC_1.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. 2325 p.

RIMOLI, Juliana. Molina, Rafael. A Convenção 190 da OIT e sua importância no enfrentamento da violência e assédio laboral. **Migalhas**, 2021. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/347870/a-convencao-190-da-oit>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

TRT-RG-4. **Recurso Ordinário**. Indenização por Danos Morais. Assédio Moral no Trabalho. Rio Grande Do Sul. Tribunal Regional Do Trabalho-4. Julg. 29 set. 2020. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/936353421/recurso-ordinario-trabalhista-rot-215551420175040011>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

TRT-RJ-1.. **Recurso Ordinário**. Assédio Moral no Trabalho. Dano Moral. Relator: José Luís Campos Xavier, Rio De Janeiro. Tribunal Regional Do Trabalho-1. Julg. 28 jul. 2021. Publ. 13 ago. 2021. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1263124525/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-1001338720205010069-rj>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

REIS, Beatriz de Felipe; BORGES, Gustavo Silveira; SILVA NETO, Nelson Soares da. Mediação de Conflitos e Compliance Trabalhista: medidas para prevenção, gestão e resolução consensual de conflitos. **Direito em Debate**, Unijuí, n. 53, p. 40-54, 2020. Semestral. Disponível em: <<file:///C:/Users/ana.costa/Downloads/9524-Texto%20do%20artigo-45978-1-10-20200526.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2021.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **CONVENÇÃO 190: violência e assédio no mundo do trabalho**. Direito Unifacs-Debate Virtual, Salvador, n. 240, p. 1-17, 2020. Mensal. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/issue/view/329>>. Acesso em: 20 mai 2020.

SILVA NETO, Benedito Augusto da. **Assédio Moral no Trabalho**: proposta de políticas regulatórias para a proteção do trabalhador. 2018. 257 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade de Fortaleza-Unifor, Fortaleza, 2018. Disponível em: <<https://uol.unifor.br/oul/conteudosite/?cdConteudo=8930268>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

SOUZA, Fernanda Nunes Coelho Lana e. Implementação de um Programa de Compliance. In: LAMACHIA, Cláudio; PETRARCA, Carolina. **Compliance**: essência e efetividade. 2. ed. Brasília: OAB, Conselho Federal, 2018. p. 209-214.

TRENNEPOHL, Terence. **Manual de Direito Ambiental**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 456 p.

IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

THE IMPACTS OF COVID-19 IN THE WORKING RELATIONSHIPS TELEWORKING A NEW REORGANIZATION OF WORK

*Marjorie Alves Raupp¹
Gil César Costa de Paula²*

RESUMO:

O artigo analisou o impacto gerado pela COVID-19 nas relações de trabalho, e como impulsionou o teletrabalho, tanto na esfera pública como privada. Para a pesquisa, utilizou-se o método Hipotético-Dedutivo e bibliográfico, apontando as problemáticas como o desalinhamento do Poder Legislativo ante a Constituição Federal na elaboração das normas atinentes ao teletrabalho, bem como a urgência de regulamentação ao direito à desconexão. Foi feita uma breve análise da legislação de Portugal, que trata com maior especificidade do assunto. Chegou-se à conclusão da importância de medidas públicas que não visem apenas à economia, mas meios de incluir os trabalhadores a essa realidade tecnológica.

Palavras-chave: Covid-19. Relações de trabalho. Teletrabalho. Direito à desconexão. Tecnológica.

Abstract

¹ Doutor em Educação, Pós doutor em Direito, professor da Escola de Direito e Relações Internacionais, professor do Mestrado em Serviço Social da PUC GOIÁS, Analista Judiciário do TRT 18ª Região, bacharel e mestre em direito.

² Graduanda em Direito pela Escola de Direito da PUC GOIÁS.

The article analyzed the impact generated by the COVID-19 in the working relationships, and how stimulated the teleworking, as much as in the public and private sectors. For this search, was used the Hypothetic-Deductive and Bibliographic Method, pointing the issues with the disorder in the Legislative Branch before the Federal Constitution when drawing up the regulations associated to teleworking, as well as the urgency in the regulation of the right to disconnection. It was done a brief analysis in the Portuguese legislation that deals with much particularity in the matter. It came to a conclusion of the importance of the public measures that won't aim Just the Economy, but means to include the workforce to this technological reality.

Key words: Covid -19. Working Relationships. Teleworking. Right to Disconnection. Technological.

INTRODUÇÃO

Reconhecido como um novo modelo de reorganização do trabalho, o teletrabalho permite que as pessoas trabalhem onde estiverem. Com o avanço tecnológico e o desenvolvimento globalizado da economia, surge à oportunidade de flexibilização das relações trabalhistas, onde as pessoas podem exercer sua profissão de onde estiverem apenas com um computador e acesso a internet.

O objetivo desta monografia é analisar o teletrabalho como um novo modelo de reorganização entre capital e trabalho, e suas consequências nas relações jurídicas e sociais no âmbito do direito.

Para a elaboração da pesquisa, utilizou-se o método Hipotético-Dedutivo, pois, realizou-se a construção de hipóteses que devem ser submetidas a teste, a fim de descobrir quais delas estão mais aptas a solucionar o problema. Como metodologia foi utilizada o método de pesquisa bibliográfica.

Diante disso, pretende-se responder a seguinte indagação: O teletrabalho no Brasil ganha força com a Pandemia? E a Legislação atual garante segurança jurídica a essas relações?

O primeiro capítulo discutirá especificamente o teletrabalho, para que se entenda seu contexto geral, mostrando e refletindo sobre seu surgimento e seu conceito. Neste primeiro capítulo, também será discutida a forma em que

o teletrabalho tem se desenvolvido na atualidade, bem como suas vantagens e desvantagens.

Adiante, no segundo capítulo foi feita uma breve análise de como vêm acontecendo à reorganização entre capital e trabalho, e como a sociedade moderna e globalizada vem se adequando a essa realidade tecnológica, ainda neste capítulo, foi feito um estudo da Lei 13.467/2017, demonstrando a divergência do legislador frente à Constituição Federal na elaboração das normas referentes ao teletrabalho, que não regulamentou com especificidades, e ainda excluiu direitos fundamentais, e como o Poder Judiciário vem solucionando essas lacunas para evitar insegurança jurídica. No segundo capítulo também foi abordado à importância de regulamentar o direito a desconexão, num mundo onde as pessoas estão cada vez mais conectadas, priorizando cada vez mais a vida profissional, misturando por vezes a vida social e trabalho, o que se constata indispensável essa limitação, se tornando uma questão de responsabilidade social, de modo a dar efetividade a direitos fundamentais.

Por fim, o terceiro capítulo apresentará a Legislação de Portugal, que desde o ano de 2003 já possuiu regulamentação detalhada sobre o Teletrabalho. Ainda neste capítulo foi estudada a relevância da implantação do Teletrabalho na Administração Pública, e como o teletrabalho foi fundamental durante a pandemia ocasionada pela COVID-19, para que o Poder Judiciário pudesse dar continuidade à prestação jurisdicional.

Deste modo, em razão da problemática que o tema traz, é relevante o questionamento relacionado às condições do Teletrabalho, se há respeito à liberdade, seguridade e dignidade nessas relações jurídicas, para que não se torne uma escravidão tecnológica.

TELETRABALHO

Do Surgimento do Teletrabalho

Inicialmente, cumpre ressaltar que não se tem muita precisão quanto ao surgimento do teletrabalho, no entanto, a evolução humana é traçada por grandes transformações na esfera trabalhista.

Desde, a primeira Revolução Industrial, com o surgimento da máquina a vapor, momento em que o feudalismo perpassa para o capitalismo, se deu a invenção do Telégrafo, aparelho que transmitia mensagens por meio de códigos a milhares de quilômetros.

Alguns estudos remetem o surgimento do teletrabalho ao cientista e pesquisador Clode Chappe, que no ano de 1793, inspirado pela comunicação visual utilizada na antiguidade, cria o então Telégrafo Sinaleiro.

Com a segunda Revolução Industrial passando para a invenção da eletricidade, e a invenção dos telégrafos elétricos, o telégrafo sinaleiro de Chappe entrou em desuso.

Contudo, com a Revolução Informacional, também conhecida como Terceira Revolução Industrial, representada pelo advento da internet, muitas possibilidades e novas formas de trabalho foram surgindo.

Em que pese estudos demonstrarem o surgimento do teletrabalho a Clode Chappe, esse método laboral foi propagado pelo cientista da NASA Jack Nilles na década de 70, que desenvolveu o trabalho e a comunicação à distância, e no ano de 1982 criou a primeira empresa de consultoria de teletrabalho, sendo atribuído a Nilles como o responsável pela inserção do teletrabalho em empresas, departamentos e agências estatais americana.

As revoluções industriais contribuíram para o desenvolvimento globalizado da economia, e com a disrupção digital, por meio do avanço tecnológico, se deu a ascensão do surgimento do teletrabalho, aquele que pode ser realizado por meios tecnológicos, possibilitando assim, um novo modelo de **subordinação nas relações de trabalho**.

Hoje já se tem notícias da quarta Revolução Industrial, para Thomas Philbeck, chefe de Estudos de Ciência e Tecnologia do Fórum Econômico Mundial, o mundo passa por um novo estágio de desenvolvimento humano.

Em entrevista ao Canal Um Brasil, segundo Philbeck (2018) “um novo capítulo do desenvolvimento humano que vem sendo impulsionado por tecnologias extraordinárias que não impactam apenas a indústria ou a economia, mas todos os aspectos de nossas vidas.”

Com esse novo desafio, pretende-se, no decorrer da pesquisa, propor ideias de como a sociedade e governo devem assumir a responsabilidade para encarar essas transformações, com intuito de eliminar as desigualdades sociais.

No Brasil, o Teletrabalho passou a ser regulamentado no dia 15 de Dezembro de 2011, pela Lei 12.551, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), equiparando os efeitos jurídicos do trabalho realizado fora do estabelecimento ao desenvolvido dentro da empresa, desde

que exercido por meios telemáticos e informatizados, e que estejam presentes os requisitos legais e caracterizadores da relação de emprego.

Não obstante, a equiparação efetivada no ano de 2011, conforme a demanda foi exigindo, no ano de 2017 tornou-se necessário a introdução do Capítulo II-A na CLT, tamanha necessidade de regulamentação mais detalhada. Em capítulo apropriado será feito um estudo acerca da regulamentação do teletrabalho proposto pela lei 13.467/2017, percebe-se que referida lei possui vícios de inconstitucionalidade, se tornando tarefa complicada aos operadores do direito quanto a sua aplicabilidade.

Em março de 2020, com a chegada inesperada da COVID-19 no Brasil, as relações de trabalho tiveram de ser adaptadas, criando um vínculo entre empregador e empregado, neste contexto, a prática do regime de teletrabalho sobreveio de maneira imprescindível para a continuidade das atividades.

Como mecanismo para o enfrentamento da COVID-19 e intuito de conter o contágio, o Governo Federal publicou Medida Provisória (MP) de nº 927/2020, que permitiu aos empregadores a adoção facultativa de mediatas temporárias, alterando dispositivos do Capítulo II-A da CLT, (tais medidas possuíam caráter emergencial para o enfrentamento do estado de calamidade pública, todavia, já foram revogadas).

Nesta senda, o teletrabalho se tornou indispensável, antecipando um processo que já vinha ocorrendo, muito comuns na Europa e Estados Unidos, porém, pouco explorada antes no Brasil, talvez por ignorância, ou resistência de alguns, porém tem se apresentado um novo meio de subordinação que ao que tudo indica poderá se tornar uma nova reorganização entre capital e trabalho.

Com o aumento do teletrabalho durante a pandemia muitas empresas que resistiam a esse tipo de labor puderam vivenciar os resultados proporcionados por tal modalidade, de outro lado, os trabalhadores também tiveram boa aceitação.

No dia 6 de outubro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), reconhecendo os benefícios gerados nos últimos meses pelo regime remoto durante a pandemia, como celeridade e economicidade, aprovou ato normativo que autoriza os tribunais a efetivarem o Juízo 100% Digital.

Para o presidente do CNJ, ministro Luiz Fux, a Justiça 100% digital é optativa, e tem o intuito de acompanhar a agilidade do mundo contemporâneo, trazendo benefícios para os advogados bem como todo judiciário, visando à duração razoável dos processos, direito fundamental consagrado.

E com este novo padrão de trabalho podem surgir novos riscos e oportunidades, portanto verifica-se a necessidade de regulamentação mais detalhada a esse atual método organizacional, e é nesse ponto que a presente pesquisa pretende trazer reflexões de como o Direito do Trabalho deverá atuar para que se atinja o equilíbrio e não ocorra retrocesso social.

Do Estudo da Reforma Trabalhista à Luz do Teletrabalho e a Divergência do Legislador Frente à Constituição Federal na Elaboração das Normas Trabalhistas

Com intuito de se adequar as novas relações de trabalho, entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 a Lei de nº 13.467, conhecida como reforma trabalhista, que trouxe alterações no texto base da CLT, e inseriu o Capítulo II-A, que trata do teletrabalho.

Naturalmente essa adequação vem de encontro com a revolução tecnológica que vêm ocorrendo nos últimos anos e que se fez necessário a conformidade entre lei e essa nova reorganização entre capital e trabalho.

Essa reorganização que vem sendo moldada em torno de um mundo tecnológico, de sociedade modernizada e globalizada, mas que em nome do individual e do capital, abre espaço cada vez mais ao privado, sacrificando por vezes o público, como observa Zygmunt Bauman na obra *Modernidade Líquida*:

O “público” é colonizado pelo “privado” o “interesse público” é reduzido à curiosidade sobre as vidas privadas de figuras públicas e a arte da vida pública é reduzida à exposição pública das questões privadas e a confissões de sentimentos privados (quanto mais íntimos, melhor). As “questões públicas” que resistem a essa redução tornam-se quase incompreensíveis. (BAUMAN. 2001, p.38.).

A modernidade líquida conceituada por Bauman onde faz uma análise da fragilidade do modo em que a sociedade moderna vem se reorganizando

nas relações econômicas, sociais e de produção, e que afasta cada vez mais de uma sociabilidade sólida, em que as relações são duradouras, estabelecendo então espaço para o individualismo e perdendo o sentido de coletividade, onde o trabalho se torna empreendimento individual trazendo a ideia de flexibilidade e liberdade.

Nesse norte, para que aja a verdadeira libertação e autonomia individual, requer do poder público medidas públicas, que, em vez de reduzir, defasar, dismantelar, necessitam viabilizar segurança a essa nova modernidade imposta pela tecnologia, do contrário é desfazer direitos conquistados, expandindo a desigualdade e excluindo, tão somente priorizando os interesses do capital.

Pretende-se neste capítulo demonstrar que, em que pese a reforma trabalhista ter modernizado o texto aprovado não precisou com especificidade a nova regulamentação a fim de angariar segurança jurídica a essa atual relação de subordinação, ao contrário, em benefício da produtividade excluiu direitos garantidos constitucionalmente.

Do Artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis de Trabalho

O artigo 62, incisos I e II da CLT já foi alvo de debates quanto a sua constitucionalidade, que excluí do regime de duração da jornada os gerentes e empregados que exercem atividade externa, mas o enfoque no presente tópico será feita menção em relação à reforma trabalhista de 2017 onde o legislador inseriu o inciso III no artigo em questão, desta vez excluindo o teletrabalho da proteção à jornada.

Uma breve leitura se entende que não estão sujeitos ao controle da jornada os teletrabalhadores, e como consequência não tem o direito de receber horas extras. Não confere razoabilidade essa decisão como absoluta, visto que, o legislador ignorou que com o avanço tecnológico é possível ter controle da carga horária nesta modalidade, bem como, quais atividades o teletrabalhador está executando.

Para Delgado jornada de trabalho é classificada pelo:

[...] lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual). (DELGADO, 2016, p. 957)

A limitação da jornada de trabalho é direito social fundamental expresso na Constituição Federal em seu artigo 7º, incisos XIII e XVI, onde estabelece que a jornada seja de 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultando ainda a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, e nos casos em que for superior a jornada estipulada, tem o trabalhador direito a remuneração do serviço extraordinário de no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. Essa exceção trazida pela CLT e a limitação imposta na Constituição Federal não é compatível, de modo que se torna discriminatório com o teletrabalhador.

Em relação à saúde e os efeitos desse descontrole da jornada, será examinado em tópico posterior que trata do direito a desconexão.

O conflito provocado quanto à exclusão da proteção à jornada aos teletrabalhadores foi alvo de estudos, e de modo a atribuir interpretação conforme a Constituição Federal, no ano de 2017 a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), divulgou artigo sobre, com entendimento de que o uso dessas tecnologias deve possibilitar o controle da jornada do trabalhador pelo empregador:

[...] de modo a compatibilizar os dispositivos da CLT, o inciso III do art. 62 deve ser compreendido como: encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada.

Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de login e logo ut, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras. (MAGELA. 2017).

Nota-se que dependendo do caso fático, e amparado pelo parágrafo único do artigo 6º, o interprete poderá afastar a ocorrência do artigo 62, inciso III, de modo a garantir o direito à proteção da jornada, bem como, eventuais horas extras, ao trabalhador que efetivamente sofre controle e supervisão, conforme entendimento de Delgado (2017, p. 133) esse controle “Trata-se,

naturalmente, de presunção relativa que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário.”

Art. 6o [...]

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).

O direito positivo deve proteger os empregados, com o intuito de proporcionar condições de paridade com a parte mais forte da relação trabalhista, mas o que se tem com o inciso III do artigo 62, é exatamente o oposto.

Não bastasse a desarmonia do artigo 62, inciso III com a Constituição Federal, percebe-se ainda a contradição com a própria CLT que no parágrafo único do artigo 6º estabelece que, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Diante de tais contradições, é válido supor então que o legislador não tem conhecimento ou ignora leis já existentes, podendo verificar-se o despreparo daqueles que tem o Poder Legislativo.

Por mais que os rumos da sociedade sejam levados ao regime de trabalho flexível e um Estado mais liberal, não se pode deixar o trabalhador a mercê de contradições legislativas, nem embasadas apenas no desenvolvimento da economia.

Caberá ao aplicador do direito conduzir esse novo modelo de subordinação analisado cada caso de forma distinta, mas de modo a preservar o equilíbrio entre valores humanos e econômicos, esse avanço tecnológico não pode ser utilizado apenas para beneficiar o empregador, mas também dar garantia ao empregado, respeitando os direitos constitucionais, o contrário disso seria o teletrabalho um aprimoramento da exploração.

Deste modo, o contrato de trabalho do teletrabalhador deverá ser pactuado por escrito, apontando todas as tarefas concernentes a função.

Para Miziara, (2017. p. 37)essa menção da função tem o propósito de “[...] evitar a utilização indiscriminada dos trabalhadores em atividades genéricas.”

De fato, devem estar estabelecidas as funções a serem desempenhadas, de modo que no teletrabalho não haja acúmulo ou desvio de função, evitando assim futuras indenizações.

No parágrafo 1º do artigo 75-C traz a previsão de que para a alteração do regime presencial para o teletrabalho deve haver acordo mútuo entre empregador e empregado, contudo no parágrafo 2º é possível identificar a vulnerabilidade da lei em comento, onde prevê que o empregador por ato unilateral pode determinar o regresso do empregado ao regime presencial.

Ao autorizar a alteração do regime de teletrabalho para o presencial pelo empregador por determinação unilateral, se analisa a desconformidade com a própria CLT, que prisma pela bilateralidade nos contratos:

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.

Neste ponto, é identificado que o art. 75-C entra em conflito com o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva para o trabalhador.

Vale ressaltar que a necessidade da aplicação do Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva tem como objetivo manter um vínculo laboral equilibrado e equitativo entre empregado e empregador, nesta senda, as alterações contratuais devem ocorrer de modo a beneficiar o trabalhador, do contrário, as alterações desfavoráveis são vedadas, e ao inserir esse parágrafo no referido artigo demonstra novamente o despreparo do legislador frente à Constituição Federal, que visa à melhoria da condição social do trabalhador, e mais uma vez ignora, ou, quem sabe, propositalmente quer eliminar direitos garantidos aos trabalhadores com o único intuito de privilegiar os interesses do capital.

Conclui-se que, não estando à relação trabalhista amparada por acordo ou convenção coletiva, as alterações contratuais só serão lícitas se feitas

por mútuo consenso e desde que não causem prejuízo direto ou indireto ao trabalhador.

O artigo 75-D dispõe sobre a responsabilidade dos custos da manutenção, da aquisição, e da infraestrutura necessária adequada à prestação do teletrabalho, que deve estar determinada em contrato, o que dá liberdade às partes de estipular quem ficará responsável.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), conferiu indenização pelos custos suportados por uma gerente de vendas que prestava serviços por meio de teletrabalho em benefício da empresa:

No que diz respeito ao computador pessoal, telefone fixo, celular, internet e energia elétrica, as alegações defensivas tornam incontroversa a utilização em favor da reclamada, sem que houvesse ressarcimento. Logo, a autora faz jus à reparação, pois não é admissível que os custos operacionais do empreendimento sejam suportados pela empregada. No caso a reclamada deixou de efetuar despesas com ferramentas e estrutura de trabalho, as quais são essenciais para a consecução dos objetivos econômicos que perseguia. Há, portanto, transferência de custos à parte hipossuficiente da relação empregatícia em flagrante violação ao disposto no art. 2º a CLT, e ao princípio da vedação ao enriquecimento sem causa. (TST – AIRR: 104553920175030060, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 09/09/2019).

Essa responsabilização do empregador advém de norma constitucional, visto que é obrigação do empregador reduzir os riscos específicos do trabalho. Pois bem, no artigo 7º inciso XXII, (Constituição Federal, 1988): “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”, conciliado com o artigo 225, também da Carta Magna, que dispõe sobre o meio ambiente, para Cairo Junior (2019, p. 179) “O meio ambiente global é formado por uma série de ambientes de natureza mais restrita. Dentre eles [...] encontra-se o meio ambiente do trabalho.”, no artigo 200, inciso VIII, (Constituição Federal, 1988): “[...] colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

No ordenamento jurídico ainda é possível encontrar no artigo 157 da CLT normas de proteção à saúde e a vida do trabalhador:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Visto que o trabalhador passa em média um terço de sua vida à disposição do empregador, faz-se primordial que esse disponha de um meio ambiente equilibrado de acordo com as devidas medidas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

Diante da tamanha importância das normas de proteção à saúde e a vida do trabalhador, o artigo 75-E da CLT foi muito vago, e, portanto, para se ter segurança jurídica, deve ser entendido à luz da Constituição Federal, bem como em conjunto com outros ordenamentos jurídicos

Percebe-se que, o empregador tem o dever de tornar o ambiente de trabalho adequado, instruindo com treinamento, orientando sobre ergonomia, e fiscalizando o mesmo. No entanto, como na maioria dos casos esse teletrabalho é realizado na casa do empregado, essas fiscalizações devem respeitar o direito à intimidade e privacidade do trabalhador.

Ainda que o empregador ignore as normas de saúde e segurança bem como a fiscalização do ambiente de trabalho, esse poderá ser responsabilizado por danos que o trabalhador venha a sofrer.

Conclui-se que, apesar de o legislador ter sido sucinto nas orientações expressas no artigo 75-E, o fato de o teletrabalho ser realizado descentralizado do espaço físico da empresa, não desobriga a responsabilidade que o empregador tem, esse tem o dever obrigação de zelar pelo ambiente de trabalho do empregado, instruindo e fiscalizando para que esse ambiente esteja apropriado, para que o trabalhador exerça sua atividade de forma segura.

Direito a Desconexão um Direito Fundamental

Num mundo cada vez mais tecnológico em que as pessoas estão conectadas o tempo todo, onde o trabalho e a vida social se misturam e o

problema do crescente número de desempregados que faz com que priorizem ainda mais a vida profissional para manter-se no mercado de trabalho, exigindo a necessidade de se mostrar produtivo e atualizado a todo instante colocando por vezes em risco a saúde, surgindo assim a indispensabilidade de trazer para debate o direito de desconectar.

Segundo Rosane Gauriau (2020, p.154), direito a desconexão é “[...] o direito de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em respeito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador.”

O direito a desconexão é conteúdo previsto em ordenamentos internacionais ratificados pelo Brasil, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que no artigo 24º diz que “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.”

Apesar da alegação de que existem certas limitações quanto à fiscalização nessa modalidade, como abordado no tópico anterior, esse discurso não deve ser obstáculo para que o Estado por meio de políticas públicas adote medidas de preservação desses direitos fundamentais.

Em que pese o teletrabalho trazer a ideia de flexibilidade, se for realizado de forma inadequada pode desencadear ansiedade e depressão bem como Síndrome de Burnout que é ocasionada pelo excesso de trabalho, e por ser uma atividade contemporânea, não se sabe com exatidão quais transtornos podem vir a provocar a longo tempo.

Devido ao fato de altos índices de trabalhadores diagnosticados pela Síndrome de Burnout na França, no ano de 2017 entrou em vigor legislação garantindo o direito à desconexão, estatuinto que toda empresa com mais de cinquenta funcionários, e, conforme a necessidade de cada caso seja possível chegar a um acordo entre as partes, podendo inclusive, o próprio empregado redigir regulamentação sobre o modo de desconexão, amparando empregados a não responderem e-mail, telefonemas mensagens ou afins de seus superiores depois do horário de expediente.

O dano existencial é uma espécie do dano extrapatrimonial, e tem como embasamento garantir ao trabalhador de dar efetivação aos seus projetos de vida, e, quando privados do lazer e da convivência com familiares e amigos, em função do excesso de trabalho não tem seus direitos fundamentais garantidos, deste modo há violação da dignidade da pessoa humana.

Teletrabalho e a Legislação de Portugal

Em Portugal, até 2003 não havia normatização específica para o teletrabalho, sendo que o teletrabalhador que se encaixasse sob esse tipo de prestação de serviço, estaria submetido ao regime legal aplicável ao contrato de um trabalho dito como comum, não havendo lei específica para tal modalidade de trabalho, ou seja, havia certa desatenção e pouca compreensão por parte da legislação portuguesa para com aqueles que faziam parte do teletrabalho. De acordo com DRAY (2002, p.274, apud, ALMEIDA, 2019, p.13) confirma que esse vácuo legislativo também tinha como pressuposto de até a falta de visibilidade na apresentação do teletrabalho no mercado de trabalho português, por ser um assunto pouco desenvolvido.

Em 16 de Julho de 2002, surgiu o Acordo-Quadro Europeu sobre o teletrabalho, assinado em Bruxelas com a visão de melhorar e proteger os aspectos jurídicos dos teletrabalhadores, estabelecendo regras para que esses possam desfrutar dos mesmos direitos de outros trabalhadores de regimes alheios a eles. Sendo que essa implantação foi feita em observância aos procedimentos legais de cada país participante desse acordo, sendo que cada um alterou a legislação e até mesmo de acordos coletivos.

Assim, em 27 de agosto de 2003 foi feita a transposição do Acordo-Quadro sobre o teletrabalho através da implementação da Lei nº99/2003 que veio a ser o Código de Trabalho de Portugal, onde o teletrabalho estava presente nos artigos 233 a 243. Ao longo do tempo o Código do Trabalho de Portugal passou por várias significativas mudanças, sendo a mais recente foi implementada pela Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro de 2009, em que aprovou a revisão do Código de Trabalho de Portugal, em que, atualmente a regulamentação do teletrabalho está presente na Seção IX, subseção V, nos artigos 165 a 171 deste citado código.

Antes, a definição de teletrabalhador, procedia da união de dois requisitos, que seria aquele que desempenha suas atividades à distância do local de trabalho, e que tenha como meio de serviço o uso do recurso das tecnologias de informação e comunicação. Se não houvesse o preenchimento desses requisitos, tratar-se-ia de um trabalhador autônomo, que vem a ser aquele trabalhador que exerce de forma habitual e por conta própria, atividade profissional e remunerada.

O conceito atual de teletrabalho está contido no artigo 165º do atual Código de Trabalho de Portugal, onde se pode tirar também o conceito de teletrabalhador, está descrito assim:

Artigo 165.º Noção de teletrabalho Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Observando essa definição, pode-se dizer que atualmente para ser considerada uma relação de trabalho no âmbito legal em Portugal, será necessária a apresentação de três requisitos conjuntamente: prestação laboral com subordinação, ser prestado de forma habitual fora da empresa e usando recurso da tecnologia de informação e de comunicação. Importante observar que essa definição portuguesa, se assemelha com a do artigo 75-B da CLT.

Percebe-se que o legislador português deixou claro sua tentativa de proteger a relação de teletrabalho, exigindo que o contrato seja firmado de forma escrita com a identificação completa do local de lotação do teletrabalhador e vários outros itens elencados. A parte desse contrato tem a liberdade de assinar um contrato por período determinado ou podendo fazer simplesmente a título definitivo, e em situações em que houver mútuo acordo, pode esse mesmo contrato ser modificado, ou seja, este artigo prevê a faculdade do trabalhador em estar sob o regime de teletrabalho e seja formalizado por escrito. Mas, ainda sim se não houver feito por escrito, o artigo 364 do Código Civil Português: “por confissão expressa, judicial ou extrajudicial, contanto que, neste último caso, a confissão conste de documento de igual ou superior valor probatório”.

Destarte, um contrato que prevê o teletrabalho que não for elaborado em escrito pode ser provado por uma confissão, sendo que, se não o for, o trabalhador fica sujeito ao regime do contrato de trabalho comum. Esse artigo

166 também deixa clara a exigência de identificar qual o departamento que o trabalhador submetido ao regime de teletrabalho vai ficar subordinado, assim também identificar para quem o teletrabalhador vai precisar contatar para o melhor desenvolvimento do trabalho. E vale ressaltar, o empregador tem o dever de manter o ambiente em que o teletrabalhador está executando o trabalho, fazendo a instalação dos equipamentos que serão primordiais para sua execução.

Uma breve comparação da legislação portuguesa com a atual legislação brasileira é identificada que, o legislador Português foi mais criterioso na elaboração das normas que regulamentam esse modelo de trabalho.

De tudo isso, pode-se perceber que o teletrabalho em Portugal possui maior sistematização e regulamentações do que comparado com Brasil, pois, houve nesse pouco detalhamento da matéria, tal como: pouco vislumbre da CLT para com as formas de controle do empregador, nas atividades feitas pelo teletrabalhador no trabalho subordinado, se esse controle feito de maneira remota pode ferir a privacidade do trabalhador remoto, e, havendo adoção de metas a serem batidas, há que se impor um limite factível a ser cumprido, sob pena de que o teletrabalhador demandar uma jornada de trabalho maior do que a suportada, além de outras questões que não foram adequadamente previstas.

Conclui-se que o Brasil deve adotar medidas urgentes de cunho legislativo nos supracitados assuntos ligados ao teletrabalho, por ter uma sociedade que está cada vez mais envolvida e dependente dos meios de comunicação, por causa do aumento da tecnologia e também pelo advento da pandemia oriunda do COVID-19, devendo desta forma, o legislador procurar dispor e amparar a relação de trabalho remoto, trazendo assim maior segurança jurídica para os dois lados.

Da Relevância do Teletrabalho na Administração Pública no Brasil

No atual século, mais precisamente nos últimos anos, vem ocorrendo cada dia mais a expansão da globalização e como resultado acontece o avanço da tecnologia nas mãos das pessoas ao redor do mundo. No Brasil, não é muito diferente, sendo as ferramentas tecnológicas usadas como um meio de manter as relações de trabalho, podendo ser facilmente identificadas no teletrabalho.

As demandas sociais brasileiras se apresentam ainda mais latentes com o surgimento desse sistema tecnológico, ficando em destaque a necessidade de se realizar uma reestruturação da Administração Pública no Brasil, para organizar melhor as estruturas e processos de trabalho, para maior qualidade do atendimento ao público.

O avanço do uso de novas tecnologias presente no Brasil acarretou a implantação do processo judicial eletrônico, sendo que isso permite que as atividades administrativas possam ser executadas a qualquer tempo (dentro de prazo estipulado) e lugar, não deixando o servidor e aquele que procura pelo serviço, ficar em uma eterna espera. Apesar desse exemplo, é necessário para a efetiva aplicação do teletrabalho na administração pública no Brasil, a conservação dos seus princípios explícitos presentes no artigo 37 da Constituição Federal do Brasil, sendo que todos esses princípios elencados nesse artigo têm a ideia central de proteção das relações entre a administração pública, servidor e os cidadãos em geral, que vale também quando houver teleatendimento como meio de atendimento ou mesmo de prestação de serviço

O princípio da legalidade diz que a Administração Pública pode realizar apenas o que a lei permitir ou se ela mandar. Destarte, a administração pública tem como dever ao que a lei ordenar ou mesmo permitir. Sendo isso posto, apesar de a administração não gozar de uma lei específica sobre o teletrabalho, necessitará então desenvolver o seu trabalho seguindo as disposições contidas na Constituição, nas leis que nela caber aplicar, decretos, regulamentos, resoluções, regimentos, portarias, instruções, nas circulares e entre outros atos normativos. Dentro desse aspecto, recentemente entrou em vigor a instrução normativa nº65, de 30 de julho de 2020 que no seu escopo explica e regula alguns atos do teletrabalho da Administração Pública Federal, no qual o servidor público em teletrabalho tem que ficar disponível por telefone, responder ao correio eletrônico e comparecer presencialmente sempre que solicitado na administração. E vale ressaltar, que não vai ser todo servidor público federal que poderá optar pelo teletrabalho, se não encaixar dentro do ato normativo nº65.

Na atuação administrativa, todos aqueles que fazem parte da administração que estiverem trabalhando por teleatendimento, não poderá usar o teletrabalho como uma forma de obter interesse próprio ou de terceiros, sendo apenas usado para garantir a finalidade pública. Esse preceito está em

total consonância com o princípio da impessoalidade, para que não ocorra nenhum desvio de finalidade do daquele prescrito ao teletrabalhador executar.

O teletrabalho executado pela administração pública, também obedece ao princípio da moralidade administrativa, pois o direito do trabalho tem a necessidade de proteger combatendo as práticas ilícitas, reveladas pelo uso nocivo da tecnologia usada no teleatendimento, porque o teletrabalhador pode estar mais vulnerável aos abusos praticados pelos meios tecnológicos, que pode ser o teleassédio, devendo por outro lado, o servidor público oferecer o melhor serviço ao público de forma proba e ética. Se o teletrabalhador público não agir de forma proba, poderá ele ser responsabilizado civil e criminalmente por imoralidade administrativa, assim posto no artigo 37, §4º da Constituição Federal.

A administração pública deve agir de maneira transparente no seu dia a dia mesmo que esteja funcionando pelo modo virtual, essa ordem pode ser extraída pelo princípio da publicidade. O cidadão tem o direito de conhecer, exigir e garantir acesso às informações dos serviços prestados pela administração pública, salvo se afetar a segurança da coletividade e do Estado e o direito à intimidade. Por isso, de modo geral, os atos de um servidor público, que esteja em teletrabalho, deverão ser levados a conhecimento dos interessados, usando de meios legalmente previstos, como por exemplo, a publicação por meio digital, comunicação e citação por meio eletrônico.

Poder Judiciário vem adotando medidas em relação ao teletrabalho, exemplo é a Justiça 4.0:

O “Programa Justiça 4.0 – Inovação e efetividade na realização da Justiça para todos” é a concretização do 4º Eixo da atual gestão do CNJ e objetiva a promoção do acesso à Justiça, por meio de ações e projetos desenvolvidos para o uso colaborativo de produtos que empregam novas tecnologias e inteligência artificial. (CARTILHA JUSTIÇA 4.0. 2020, P.3).

Como um meio de viabilizar a eficiência e a efetividade dentro da própria instituição, o CNJ aprovou Resolução nº 345 (parágrafo único. 2020), que permite o juízo 100% digital, autorizando que “todos os atos processuais serão exclusivamente praticados por meio eletrônico e remoto por intermédio da rede mundial de computadores.”

Com a pandemia da Covid-19, as audiências por videoconferência se tornaram uma aliada na contenção do vírus e meio indispensável para que a prestação da tutela jurisdicional não sofresse solução de continuidade.

Analisando cada um desses modelos implantados do trabalho virtual na administração pública em geral, há também de se observar o respaldo legal da vigente Lei nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020 que ajuda com que o teletrabalho seja sentido por todos os profissionais e servidores públicos. Essa lei trouxe celeridade para contratações públicas, que no meio de uma pandemia é muito importante, sendo feita através do teletrabalho que no final vem protegendo o funcionário e ainda mantém a máquina pública em funcionamento.

No aspecto pós-pandemia, Aiello (2020) explica como poderá desenvolver esse cenário nos serviços em geral executados por teletrabalho, que se pode usar em analogia para administração pública, na qual para aperfeiçoar os custos ou até mesmo incentivar a atuação remota, criam condições para que os trabalhadores possam experimentar o teletrabalho, que acentuou atualmente devido ao Covid-19 e as consequências advindas dela, sendo que empresa de grande porte já vem sinalizando que após a pandemia haverá ainda políticas que preguem pelo teletrabalho.

CONCLUSÃO

Por fim, após criteriosa análise do presente tema, pode-se concluir que o teletrabalho é modalidade de trabalho que só teve aumento durante os anos e que cada vez mais empresas estão aderindo a essa forma de trabalho, acompanhado de novas tecnologias que cresceram muito nas últimas décadas.

Com o advento da pandemia ocasionada pela COVID-19, essa modalidade ganha contornos mais expressivos, visto que, pode ser colocado em prática por muitos empregadores e empregados que antes não conheciam ou evitavam esse método.

Conforme entendimentos doutrinários, jurisprudenciais e demais disposições legais elencadas para o desenvolvimento dos capítulos aqui dispostos, o modo como a sociedade moderna vem se reorganizando entre o capital e trabalho, e como vem acontecendo à adequação a essa realidade

tecnológica, percebe-se que, essa nova reorganização do trabalho apresenta muitas problemáticas pela falta de legislação mais detalhada, mas demonstra muitas oportunidades, e para aproveitar essas oportunidades deve haver uma interação entre sociedade e tecnologia, e para isso é de suma importância a atuação do Estado por meio de políticas públicas de inclusão, visto que, há partes da sociedade que são vulneráveis a esse avanço tecnológico. Portanto, deve haver um trabalho conjunto entre sociedade e Estado com programas de requalificação e aprendizado, de modo a dar apoio a esse grupo, o que deve ser pensado de forma coletiva.

Desse modo, apesar dos grandes avanços no mundo jurídico, a prática de teletrabalho ainda envolve barreiras a serem vencidas, como uma abordagem mais ampla pela legislação que possibilite suprir suas especificidades, pois apesar da regulamentação que a Reforma Trabalhista vem trazendo sobre o assunto, ainda temos alguns pontos que precisam ser mais bem explicados para que não tenha divergências sobre o assunto, pois o avanço tecnológico e o teletrabalho em decorrência é um assunto de inevitável aplicação no mundo atual, e para que não ocorra retrocesso social nem insegurança jurídica nessas relações trabalhistas, é necessária a aplicação de normas, mas, de maneira limpa e eficaz.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho** / Almiro Eduardo de Almeida. Valdete Souto Severo - 2. ed. - São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BAUMAN, Zygmunt (2001). **Modernidade Líquida**. Título Original: Liquid Modernity. Tradução: Plínio Dentzien, autorizada da edição inglesa publicada em 2000 por Polity Press, Oxford, Inglaterra. Jorge Zahar Editor, 2001.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. Ver. E atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2019

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Direitos Fundamentais e Inovações no Direito: Direito à Desconexão: Um Novo Direito Fundamental do Trabalhador**. 1ª. ed. Edita: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR – Porto, Portugal. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017** - Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo : LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DE MELO, Luiz Fernando, **A Regulamentação Do Teletrabalho (Home Office) No Brasil, Pós Reforma Trabalhista**, Itajaí, 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo, LTr, 1998.

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: Contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no brasil**. Paraná, Revista Eletrônica do TRT 9ª região, v. 7. n. 62. 2017.

OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano. **Direito constitucional do Trabalho e a reforma trabalhista de 2017**. Formato Livro Digital – 1ª edição.

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão: Uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020

AIELLO, Thaís. Home office pós-pandemia: **O teletrabalho veio para ficar? Reflexões e insights rumo ao day after**. 14 maio 2020. Disponível em: <https://www.panoramaexecutivo.com.br/home-office-pos-pandemia/>. Acesso em: 3 mar. 2021.

ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de. **O teletrabalho e o direito a teletrabalhar**. 2019. Dissertação (Direito - Graduação) - UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA, 2019. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28668/1/MariaAlmeida_Dissertacao.pdf. Acesso em: 1 mar. 2021.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Reforma Trabalhista Enunciados Aprovados. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 26 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº12.551, de 15 de dezembro de 2011. Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 15 de Nov. 2020.

BRASIL. lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 15 de Nov. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 de setembro 2020.

CNJ. Cartilha Justiça 4.0. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/02/Cartilha_Justica_4-0_Vers%C3%A3o_Web_em_17-02-21.pdf. Acesso em: 19 mar. 2021.

CNJ. Resolução N° 345, de 9 de outubro de 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original175500202010145f873b7482503.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2021.

DA VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa. **Crise da Covid-19, teletrabalho, depressão e burnout**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-nov-11/veiga-covid-19-teletrabalho-depressao-burnout>. Acesso em 03 nov. 2020.

FELIPE, Luis. **Benefícios do teletrabalho para o aprimoramento dos processos das áreas**. Disponível em: <https://intra.SERPRO.gov.br/tema/artigos-opinioes/beneficios-do-teletrabalho-para-o-aprimoramento-dos-processos-das-areas>. Acesso em 01/03/2021.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista brasileira**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 28 out. 2020.

GOVERNO DO BRASIL. Governo federal economiza R\$ 691,9 milhões em despesas administrativas com trabalho remoto de servidores. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/governo-federaleconomiza-r-691-9-milhoes-em-despesas-administrativas-com-trabalho-remoto-deservidores-1>. Acesso em: 15 set. 2020.

ISTOÉDINHEIRO. Prefeitura de SP decreta home office definitivo. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/prefeitura-de-sp-decreta-home-office-definitivo/>. Acesso em: 1 mar. 2021.

JUSBRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/754880631/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-104553920175030060/inteiro-teor-754880682>. Acesso em: 20 fev. 2021.

MAGELA Melo, Geraldo. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 15 fev. 2021.

MIGALHAS. CNJ aprova proposta para tribunais atuarem de modo 100% digital. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/quentes/334525/cnj-aprova-proposta-para-tribunais-atuarem-de-modo-100--digital>. Acesso em: 18 nov. 2020.

MATIAS, PEREIRA, José. **A adoção do teletrabalho na Administração**: Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas>. Acesso em: 04 de março de 2021.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 34° ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

OIT.C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 mar. 2021.

PHILBECK, Thomas. **O trabalho na quarta revolução industrial**. Disponível em: <https://youtu.be/7IDuGMD1Oec>. Acesso em: 15 out. 2020.

PIRES FUNCATO, Denise. **Saúde, Higiene e segurança no Teletrabalho**: Reflexões e dilemas no contexto da dignidade humana trabalhadora. Disponível em: <https://docplayer.com.br/8950684-Saude-higiene-e-seguranca-no-teletrabalhoreflexoes-e-dilemas-no-contexto-da-dignidade-da-pessoa-humana-trabalhadora.html>. Acesso em: 28 ago. 2020.

PORTUGAL. Código do Trabalho Português. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=66>. Acesso em: 28 fev. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/> Acesso em: 17 fev. 2021.

TELETRABALHO: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juridica-UNIARAXA_v.22_n.21.12.pdf. Acesso em: 27 fev. 2021.

RESSIGNIFICANDO A RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS:

Um destaque para homologação de acordos extrajudiciais com observância do princípio da autonomia da vontade das partes

Francilene da Silva Medeiros¹

RESUMO:

O presente estudo trata dos métodos de resolução de conflitos na Justiça do Trabalho com enfoque na homologação dos acordos extrajudiciais nas relações individuais de trabalho, com observância da liberdade das partes, trazendo um breve relato para o favorecimento das audiências virtuais, nova realidade das instâncias judiciais. Buscou-se a partir do objetivo primário, analisar de que forma os métodos consensuais de resolução dos conflitos são utilizados juntamente com o princípio da autonomia da vontade das partes sem violação das normas celetistas, sendo passível de homologação pelo magistrado trabalhista. Em paralelo, secundariamente, destacar como as audiências virtuais favorecem a conciliação. A metodologia trata de uma análise bibliográfica acerca das relações trabalhistas, sob a perspectiva da resolução de conflitos, inclinando-se tal análise para a autocomposição trabalhista, alcançando de forma indireta todos os princípios, elementos teóricos e jurisprudenciais que envolvem o aludido tema. Conclui-se que os institutos da mediação, da arbitragem, da homologação dos acordos extrajudiciais e os acordos realizados em audiência continuam sendo um dos maiores passos dados pelo Judiciário, assumindo a responsabilidade de apresentar a justiça para a sociedade com uma nova visão, desprendida das ideias mais gravosas e invasivas, associando-se, portanto, a uma ideia de acolhimento, respeito e empatia.

Palavras – chave: Resolução de Conflitos. Mediação. Homologação de acordo. Autonomia da vontade das partes.

1 INTRODUÇÃO

As constantes transformações que a sociedade vem passando aumentam as relações interpessoais e as relações de caráter empregatício e com isso há proliferação de conflitos. No caso dos conflitos envolvendo relação de emprego vai gerar uma demanda que precisa ser solucionada. Existem formas de se resolver esses conflitos, sejam de maneira amigável, com composição entre as partes ou mesmo de forma litigiosa, com formalização de reclamação trabalhista perante os órgãos da justiça.

Historicamente, a justiça do trabalho tem natureza conciliatória. As Juntas de Conciliação e Julgamento, embora de caráter administrativo já priorizavam a solução amigável dos litígios entre as partes. Mesmo que houvesse, muitas vezes, imposição de solução nas juntas, mas sua composição paritária com representantes dos empregados e empregadores e um presidente demonstrava certa condição de igualdade nas demandas levadas a solução pelas as mesmas. E quando se fala em demonstrava, com o verbo no passado, é porque apesar do artigo 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT,² dizer que “Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria”, tal obrigatoriedade foi afastada pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Declaratória de Inconstitucionalidade-ADI 2139,³ onde a ministra Cármen Lúcia votou afirmando que “Contrariaria a Constituição a interpretação do artigo 625-D da CLT⁴ se reconhecesse a submissão da pretensão da Comissão de Conciliação Prévia como requisito obrigatório para ajuizamento de reclamação trabalhista, a revelar óbice ao imediato acesso ao Poder Judiciário por escolha do próprio cidadão”.

² BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). ADI 2.139. Brasília, 01 out. 2018. Disponível em <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749177939>> Acesso em: 13 de ago de 2021.

⁴ BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

A conciliação no processo do trabalho pode ocorrer a qualquer tempo e em qualquer fase do processo. Quando se ingressa com uma demanda trabalhista e as partes se encontram perante o juiz do trabalho, a primeira pergunta que o magistrado faz é se existe a possibilidade de acordo, demonstrando a natureza conciliatória da Justiça do Trabalho. A CLT determina dois momentos para que se oportunizem as partes a possibilidade de celebrarem acordo e por fim ao litígio, quais sejam: o já mencionado acima, no início da audiência, nos termos do artigo 846⁵ e ao término da instrução processual, renova-se a proposta antes que o processo vá concluso para julgamento, de acordo com o artigo 850⁶ da norma celetista.

O Conselho Nacional de Justiça – CNJ, por meio da resolução 125/2010⁷ trata sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos no âmbito do Poder Judiciário, o que possibilitou, por exemplo, a nível do TRT22, a criação dos Núcleos permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos – NUPEMEC, reafirmando que o traço marcante da Justiça do Trabalho é buscar a solução pacífica das demandas laborais levadas a sua apreciação.

O maior destaque nesse viés conciliatório que norteia a Justiça do Trabalho foi as alterações que a reforma trabalhista, por meio da lei 13.467/17,⁸ trouxe ao criar um capítulo específico para tratar do processo de homologação de acordos extrajudiciais, os chamados processos de jurisdição voluntária.

A problemática que se apresenta na presente pesquisa é: Como a homologação dos acordos extrajudiciais, observando o princípio da autonomia da vontade das partes, pode dar um novo significado a resoluções dos conflitos?

O estudo apresenta como objetivo primário, analisar de que forma os métodos consensuais de resolução dos conflitos são utilizados juntamente com o princípio da autonomia da vontade das partes sem violação das normas celetistas e sendo passível de homologação pelo magistrado trabalhista. Em paralelo, secundariamente, destacar como as audiências virtuais favorecem a conciliação.

Assim, dando resignificação aos conflitos trabalhistas, mostrando os métodos consensuais, como a mediação e a arbitragem, destacando a

⁵ BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

⁶ Id.

⁷ BRASIL. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Disponível em < <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156> > Acesso em 13 de ago de 2021

⁸ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

importância das homologações extrajudiciais e, demonstrando o caráter conciliatório da Justiça do Trabalho é que se vislumbrará a preservação do princípio da autonomia das partes por meio das transações amigáveis para minimizar os impactos das demandas entre as partes.

2 REFERENCIAL TEMÁTICO

2.1 A atuação da justiça trabalhista e seus meios de resoluções de conflitos

Pode-se dizer que, com a Revolução Industrial, as relações de trabalho começaram a se organizar para chegar ao que se conhece hoje. Naquela época já se percebia que haviam conflitos de interesses entre patrões e trabalhadores e isso se dava porque o empregador possuía, e ainda possui, o poder econômico e assim como no passado, continua se utilizando da mão de obra do trabalhador para obter seus lucros gerando uma desigualdade jurídica contratual.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988⁹ trouxe avanços nos direitos sociais dos trabalhadores consagrando princípios como o da proteção e da valorização do trabalho que juntamente com os princípios já estabelecidos na CLT¹⁰ dão o direcionamento para que as relações de trabalho busquem se adequar ao ordenamento jurídico brasileiro. Mas, embora haja todo um arcabouço de proteção para as questões oriundas das relações de emprego, ainda assim, os conflitos não deixam de existir, uma vez que as controvérsias são inerentes ao Direito e a própria vida em sociedade.

Nas relações trabalhistas, o conflito pode servir para medir a força das partes dentro da estrutura econômica, girando ao redor de interesses discordantes, como reivindicações opostas das partes. Na maioria das vezes, tem de um lado uma parte reclamando por seus direitos de caráter patrimonial e, do outro, a parte adversa se negando a efetivar tais direitos.¹¹ Esse fator cria, muitas vezes, uma rivalidade desnecessária, onde as partes já saem para o processo com a mentalidade de que quem ganhar estava certo e quem perder estava errado e nem sempre isso é verdade.

⁹ BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

¹⁰ BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

¹¹ FERREIRA, Renata Alves. Os métodos consensuais de solução de conflitos como instrumentos de celeridade e efetividade na justiça do trabalho. 2019 - avm.edu.br. Disponível em < http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K238540.pdf > acesso em: 14 de ago de 2021.

Em boa parte dos casos em que surge o conflito, há a necessidade da intervenção de um terceiro para analisar e dar uma solução para a demanda, sendo o Poder Judiciário o que mais é buscado pelas partes para solucionar suas controvérsias. Muitas vezes as partes deixam de lado a resolução dos conflitos baseados na conversa amigável, para buscar uma contenda, fragilizando as relações sociais, empobrecendo o diálogo e ainda elevando o clima de animosidade entre as mesmas.

Aqui cabe destacar o pensamento de Ferreira,¹² ao afirmar que:

Para a efetiva realização da justiça, novas modalidades de soluções de conflitos podem ser tratadas como meios alternativos para a busca da pacificação social. Assim, é desnecessário que tal pacificação decorra única e exclusivamente do Estado/Juiz, podendo vir de outros meios eficientes que proporcionem o efetivo acesso à justiça.

É nesse cenário de tentar restabelecer a confiança entre as partes, dando um novo significado a solução dos conflitos que o instituto da mediação merece ser aplicado, trazendo ao conflito o exercício predominante do diálogo, da busca pela compreensão, de entender o que se passa com o outro, tentando restaurar a relação existente anteriormente ao fato gerador do rompimento que levou ao conflito.

E é nesse momento que a Justiça do Trabalho, diante de seu histórico de favorecimento da conciliação entre as partes, torna-se um campo propício para os métodos de heterocomposição como a arbitragem, a conciliação e a mediação. Sendo que o presente estudo dará um destaque especial para a conciliação realizada na justiça do trabalho por meio da homologação dos acordos extrajudiciais que será objeto do próximo capítulo.

Agora, se faz apenas um breve comentário acerca do instituto da arbitragem que é regida pela a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996¹³ e também tem previsão constitucional no artigo 114, §2º da Constituição Federal aqui transcrito:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas

¹² FERREIRA, Renata Alves. Os métodos consensuais de solução de conflitos como instrumentos de celeridade e efetividade na justiça do trabalho. 2019 - avm.edu.br. Disponível em < http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K238540.pdf > acesso em: 14 de ago de 2021, pag. 11.

¹³ BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.¹⁴

Na arbitragem, as partes ajustam previamente que caso ocorra um conflito, ele será levado a um árbitro que tem poderes, conferidos pelas próprias partes, para solucionar o conflito. Nas palavras de Silva e Padovani¹⁵ “Trata-se de mecanismo autônomo de gestão de conflitos que busca solucionar conflitos de uma relação de natureza patrimonial, cuja externalização das vontades o tenha previsto”.

Apenas para registrar, os mesmos autores ressaltam que na arbitragem, por se vincular a questão patrimonial, pode se falar em incompatibilidade entre o sistema arbitral e os direitos laborais, isso levando em consideração que na Justiça do Trabalho, na sua grande maioria, está em questão direitos patrimoniais, portanto indisponíveis.¹⁶ Mas, como já tido, o tema da arbitragem e suas divergências doutrinária quanto à aplicação na seara trabalhista não vai ser aprofundado no presente estudo.

Já quanto ao instituto da mediação, merece uma análise mais acentuada. E, no que tange a sua normatização, pode-se dizer que ela encontra preceito no Código de Processo Civil de 2015,¹⁷ artigos 165 a 175, na Lei da Mediação¹⁸ e especificamente o que trouxe a Reforma Trabalhista por meio da Lei 13.467/2017¹⁹ com a inclusão do artigo 510-A que autoriza uma comissão promover o entendimento direto com os trabalhadores sem a intervenção do Estado.

Diferentemente da arbitragem em que o árbitro é quem impõe seu posicionamento, mesmo tendo sido eleito previamente pelas partes, na

¹⁴ BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

¹⁵ SILVA, Ariel de Jesus; PADOVANI, Maria Caroline. Gestão de conflitos trabalhistas: soluções e problemas por trás dos métodos alternativos de resolução de demandas. CIPPUS (ISSN2238-9032). Canoas, v. 6, n. 1, 2018 Disponível em < <http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/cippus> > Acesso em 13 de agosto de 2021, pág. 07.

¹⁶ I SILVA, Ariel de Jesus; PADOVANI, Maria Caroline. Gestão de conflitos trabalhistas: soluções e problemas por trás dos métodos alternativos de resolução de demandas. CIPPUS (ISSN2238-9032). Canoas, v. 6, n. 1, 2018 Disponível em < <http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/cippus> > Acesso em 13 de agosto de 2021.

¹⁷ BRASIL. Código de Processo Civil. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

¹⁸ BRASIL. Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm > Acesso em 13 de agosto de 2021.

¹⁹ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

mediação, o terceiro, embora alheio ao conflito não vai impor seu entendimento e nem interferir no acordo das partes. Aqui, o papel do mediador funcionará apenas como um facilitador da comunicação entre as partes com o objetivo de levá-las a um consenso favorável para ambas. Na mediação, as partes são os protagonistas do processo.

Para melhor compreensão do instituto da mediação aponta-se o seguinte conceito:

Mediação é uma técnica não adversarial e autocompositiva de resolução de conflitos, em que as partes envolvidas são auxiliadas por um terceiro imparcial a entenderem seus reais interesses por meio de um diálogo colaborativo, a fim de chegarem a uma composição através de soluções criativas que compatibilizem seus interesses e necessidades. Por ela, procura-se evitar o prejuízo econômico, social e emocional em que incorrem as partes ao longo de um processo judicial. É uma autocomposição assistida, constituindo instrumento de transformação dos sujeitos envolvidos nas relações conflituosas²⁰.

Na mediação não se busca descobrir quem está certo ou errado, mas sim, construir uma solução razoável para o conflito restabelecendo a confiança, usando de coerência e razoabilidade. Aqui, há um empoderamento das partes que podem ser capazes de elas próprias resolverem seus litígios sem precisar de “opinião” de terceiro. O árbitro, ou o juiz nunca saberá os pormenores da relação de empregado e empregador, pois por mais instruído que for o processo judicial trabalhista, ele nunca revelará a verdade conhecida e vivenciada pelas próprias partes.

Talvez os problemas de morosidade do Judiciário e a crescente insatisfação dos seus usuários possam viabilizar outros meios de solução dos conflitos, bem menos desgastantes e onerosos e igualmente seguros, como se verifica na mediação, onde se busca uma autocomposição dirigida por um terceiro neutro que incentiva e facilita que os envolvidos em um conflito aceitem, de forma voluntária, uma solução favorável aos dois de maneira confidencial.²¹

²⁰ FERREIRA, Renata Alves. Os métodos consensuais de solução de conflitos como instrumentos de celeridade e efetividade na justiça do trabalho. 2019 - avm.edu.br. Disponível em < http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K238540.pdf > acesso em: 14 de ago de 2021, pág. 25.

²¹ . MIRANDA, Maria Bernardete. Aspectos Revelantes do Instituto da Mediação no Mundo e no Brasil. São Paulo: Revista Virtual de Direito, 2012 - academia.edu. Disponível em < <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59122809/BERNADETE20190503-84111-urj6n2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1628972651&Signature=Ce55Eb-XtKjiqXk6d9hxOyb3ei4OZINt8NWxuJ7X6mq1I2zqplxszd6FVfcwFnBFunYg~ZG7EykmNHZ~zspHP6EqOamfYcKDMttTgeGeiQy> >

Então, o instituto da mediação apesar de ainda não ter grandes destaques de aplicação na esfera trabalhista, merece ser conhecido e aplicado tamanha são suas vantagens a saber: celeridade, informalidade, caráter sigiloso, podendo até mesmo ser considerada um meio de auxílio ao judiciário, diminuindo o número de demandas, sendo mais efetivo e produtivo que o processo, haja vista a valorização do diálogo para composição da resposta.²²

Assim, a mediação dá um novo significado a resolução dos conflitos na medida em que o acordo resultante, sem dúvidas, será mais satisfatório, pois os envolvidos se sentirão como parte da solução, o que eleva a adesão e satisfação quanto ao acordo firmado.

2.2 A aplicação da homologação dos acordos extrajudiciais na vivência trabalhista

A busca pela solução dos conflitos decorrentes das relações obreiras deve abranger os métodos que o Poder Judiciário coloca à disposição das partes para essa finalidade. Além dos métodos da mediação e da arbitragem, já abordados anteriormente, a reforma trabalhista trouxe a possibilidade da homologação dos acordos feitos extrajudicialmente perante a Justiça do Trabalho.

Em 2017 foram promulgadas algumas leis com o objetivo de modernizar a Justiça do Trabalho, dentre elas a Lei 13.467/2017²³ que ficou conhecida como a Reforma Trabalhista, tendo sido introduzido na CLT os artigos 855-B ao 855-E para tratar a homologação do acordo extrajudicial na esfera laboral.

Em tempos de crescente necessidade de respostas rápidas, o novo procedimento de jurisdição voluntária veio para evitar as lides desnecessárias diminuindo as demandas nas Varas e Tribunais trabalhistas.

Os novos artigos da CLT receberam a seguinte redação:

LhyxfwPZU4U7ucrYqMxgMQEBhqQllwqGW1BAeLwiniOIYZZehc6o7qX99ggfbNDFyt3cO OvKX5SVMegAaG0tylQfavUGcskxfj~dld4tC-XRwmJs9hiME0owO8niKQX0Szu9bRXiby9v LUaZVR~MkX~3o13IUY1tRnRG0MYt-N3IbE3GCY7UbLoTZc~dxovhuluZNtqXTQDQWB BLIxDyIpp2Bi28IxRftCvjO7oxoA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA > Acesso em 14 de agosto de 2021.

²² SILVA, Ariel de Jesus; PADOVANI, Maria Caroline. Gestão de conflitos trabalhistas: soluções e problemas por trás dos métodos alternativos de resolução de demandas. CIPPUS (ISSN2238-9032). Canoas, v. 6, n. 1, 2018 Disponível em < <http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/cippus> > Acesso em 13 de agosto de 2021.

²³ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/civil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.²⁴

Assim, a inclusão desse novo método de resolução de conflitos, em regra, pode possibilitar um melhor desempenho do processo de solução de conflitos trabalhistas que ocorrem na sociedade brasileira contemporânea, para reduzir a quantidade de sentenças, de recursos e de execuções.²⁵

Mas também, há quem critique esse método de por fim as demandas, argumentando que representa um atraso no sistema judiciário, desprestigiando princípios como o da proteção e da indisponibilidade dos direitos do trabalhador. Aqueles que não apoiam essa modalidade alegam que a homologação de acordo feita extrajudicialmente pode até mesmo abrir brechas para uma ação trabalhista simulada o que acabaria tornando as relações trabalhistas precárias.

No pensamento de Miranda e Vincenzi,²⁶ a homologação de acordos extrajudiciais pode perfeitamente ser utilizada para praticar ato simulado, com o escopo de obter um fim expressamente vedado por lei, gerando ambiente de incertezas e desproteção ao trabalhador e dando segurança de coisa julgada

²⁴ BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

²⁵ PAULO, Gustavo Trindade. Reforma Trabalhista e Princípio Da Proteção: Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho. 2018 - repositorio.ufpb.br Disponível em < <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/13736> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

²⁶ MIRANDA, Rayanne Rodrigues; VINCENZI, Brunela Vieira de. Os Limites Constitucionais E Legais Aplicáveis Ao Processo De Jurisdição Voluntária Para Homologação De Acordos Trabalhistas Criado Pela Lei Nº 13.467/2017. Anais do IV Congresso de Processo Civil Internacional, Vitória, - periodicos.ufes.br. Disponível em < <https://periodicos.ufes.br/processocivilinternacional/article/view/31566> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

para os “ex-patrões” que poderiam firmar acordos com grandes diferenças salariais e isso estaria causando repulsa dos magistrados do trabalho que não estariam vendo com bons olhos a inovação trazida pela reforma trabalhista.

Em outro plano, não merecem prosperar os argumentos que rechaçam a homologação dos acordos extrajudiciais uma vez que o legislador, no seu processo de elaboração das normas, primou pela segurança jurídica das rescisões trabalhistas sem contar outros benefícios como: a redução do número de ações trabalhistas e seu custo judicial, a possibilidade do trabalhador receber suas verbas rescisórias, sacar o FGTS, ter a possibilidade de habilita-se no programa do seguro-desemprego, dentre outros, a depender do caso concreto.

Para corroborar com as afirmações de que a homologação de acordos extrajudiciais pode ser bem-vinda no ambiente trabalhista destaca-se o que segue:

Há de se ressaltar que também há uma espada suspensa sobre a cabeça do empregado diariamente no curso da relação de emprego. Em um cenário de crise econômica e desemprego generalizado, a relação empregatícia é o que possibilita a garantia da subsistência trabalhador. Com o término do contrato de trabalho, o fio que sustenta a espada tende a aproximá-la da cabeça do ex-empregado, dada a incerteza ocasionada pelo desemprego. Nesse sentido, chancelar as rescisões contratuais por meio da homologação de acordos extrajudiciais apresenta-se como uma garantia favorável unicamente ao empregador.²⁷

E no mais, talvez o argumento que melhor contribua para os defensores da utilização da homologação dos acordos extrajudiciais, é sem dúvidas a faculdade que o juiz tem de aprovar ou rejeitar tal instrumento de resolução de conflitos. O juiz tem o livre convencimento motivado de analisar o processo proposto e caso encontre indícios de irregularidades, optar por não homologar de pronto o acordo, mandando incluir o processo em pauta de audiências para que sejam esclarecidas as questões que ficaram obscuras, sendo que nesse momento as partes poderão ser ouvidas e o trabalhador, parte que supostamente estaria sendo prejudicada, poderá dar seu aceite ou não ao acordo nos termos nele estabelecidos.

²⁷ RODRIGUES JUNIOR, Jailton França. AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL: DAS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS DA REGULAMENTAÇÃO DO PROCEDIMENTO NO TRT DA 1ª REGIÃO . 2020. app.uff.br. Disponível em < https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/15756/1/TCC_JAILTON%20FRAN%C3%87A%20RODRIGUES%20J%C3%9ANIOR.pdf > Acesso em: 14 de ago de 2021, pág. 42 e 43.

Ainda nessa linha apoiadora à homologação de acordo extrajudicial, na visão dada por Rodrigues Júnior,²⁸ o juiz do trabalho se reveste de uma postura mais ativa para analisar o acordo que pretende homologação, de tal modo que o magistrado passa a ter seus poderes de direção do processo majorado para possibilitar um equilíbrio na relação processual trabalhista, na busca da decisão mais justa para o caso em análise.

Por fim, caso não haja a homologação do acordo entabulado fora das dependências da Justiça do Trabalho, as partes não ficam desamparadas e sem solução para seu conflito. As instâncias laborais não fecham suas portas para aqueles que tiveram sua pretensão não homologada de princípio. A recusa na homologação não impede que a parte protocole uma ação trabalhista e obtenha a homologação do acordo dentro do processo.

2.3 A liberdade de autocomposição das partes em consonância com o princípio da autonomia da vontade

Sobre o princípio da autonomia da vontade das partes, é importante que se crie uma ênfase ao direito à liberdade que está constitucionalmente previsto no artigo 5º da Carta Magna.²⁹ As partes têm liberdade de pactuarem como melhor lhes convém, dentro dos limites de legalidade, respeitando a autonomia privada do trabalhador em relação aos direitos indisponíveis. Merecendo destacar o que diz a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789:

A liberdade consiste em poder fazer tudo que não prejudique o próximo. Assim, o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites senão aqueles que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos. Estes limites apenas podem ser determinados pela lei.

O Direito do trabalho possui um arcabouço principiológico que lhe é peculiar, pois a relação entre empregador e empregado merece uma atenção especial no quesito da proteção do trabalhador. Isso se deve a condição de

²⁸ RODRIGUES JUNIOR, Jailton França. AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL: DAS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS DA REGULAMENTAÇÃO DO PROCEDIMENTO NO TRT DA 1ª REGIÃO. 2020. app.uff.br. Disponível em < https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/15756/1/TCC_JAILTON%20FRAN%C3%87A%20RODRIGUES%20J%C3%9ANIOR.pdf > Acesso em: 14 de ago de 2021.

²⁹ BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

desigualdade econômica e financeira desse em relação a seu patrão, que na maioria dos casos, está em superioridade econômica e por o trabalhador ser considerado hipossuficiente existe um conjunto de princípios que procuram diminuir as desigualdades do ponto de vista jurídico, ressalvadas as situações de empregado hipersuficiente, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017.

Em se tratando de meios de solução de conflitos, institutos como a mediação, arbitragem e homologação de acordo extrajudicial, para alguns estudiosos, estaria violando garantias do trabalhador. Para certos doutrinadores do direito trabalhista, princípios como o da indisponibilidade, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas sofreriam mitigação quando da utilização desses meios alternativos de resolução das controvérsias entre patrões e empregados.

Para justificar que é plenamente possível e viável a resolução dos conflitos por meios alternativos e de forma conciliatória, é válido abordar princípios importantes como o da autonomia da vontade. É cediço que as partes têm o poder de decidirem como querem por fim as suas questões, desde que respeitando o ordenamento jurídico, ou seja, elas são as maiores interessadas em proteger seus interesses e podem perfeitamente abrir mão de parte do que lhes é devido em busca de algo que lhes seja mais próximo do ideal de justiça e satisfação.

Para aprofundar mais o debate acerca dos princípios que norteiam a resolução dos conflitos, é importante destacar o que pensa Sandes³⁰ a respeito do tema. Para ele, princípios como o da proteção do trabalhador, da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos trabalhista estariam ligados ao contrato de trabalho, e serviriam para proteger o trabalhador das investidas levianas do empregador detentor do poder econômico.

Levando em consideração o aspecto do contrato de trabalho, a partir do momento em que cessa a relação de emprego, finda-se a aplicação do princípio da indisponibilidade, uma vez que o que norteia esse princípio é justamente a relação jurídica contratual. Logo, não havendo mais vínculo empregatício ativo, os ex-contratantes passam a ser tratados de forma isonômica, já que cessou a relação que diferenciavam os seus direitos. Assim, desse ponto em diante tem-se que o que vai ser objeto de renúncia ou transação não são mais os direitos, mas sim os créditos oriundos da relação findada.

³⁰ SANDES, Fagner. Homologação De Acordo Extrajudicial Na Justiça Do Trabalho: Liberdade Das Partes Ou Intervenção Judicial? Quebra De Paradigmas. Disponível em < solontepedino.com.br/wp-content/uploads/2021/05/Solon_Artigo_Site_Professor_Fagner_Sandes.pdf > Acesso em 13 de ago de 2021.

A liberdade de autocomposição está relacionada ao princípio da autonomia da vontade. A Autonomia, por sua vez, pode ser compreendida como a liberdade que o indivíduo tem para fazer escolhas. Esse entendimento alinha-se ao pensamento de Oliveira,³¹ ao afirmar que “a autonomia pode ser conceituada como o poder que possui o indivíduo de se autodeterminar, escolhendo para si a forma de viver que aos seus olhos lhe parece melhor”. Assim, as partes tem autonomia para decidirem de qual forma irão resolver suas divergências, quer buscando os meios alternativos ou acionando a máquina judicial. O que importa destacar é que em todo acordo ocorre uma transação e esta possui natureza jurídica de contrato, por conseguinte está baseada na autonomia de vontade.

Além do mais, de acordo com Bonaccorsi e Roxo³² quando se vai em busca de formas alternativas de solução de conflitos, o que se quer preservar é um bem maior, é a própria dignidade da pessoa humana, pois muitas vezes o Poder Judiciário não exerce a jurisdição de maneira satisfatória, pecando na demora processual por conta do crescente aumento no volume de processos e gerando insatisfação nas partes.

Portanto, o diálogo pacífico entre as partes é amparado pelo princípio da autonomia, o que lhes assegura fazer a opção que melhor se amolde aos seus ideários de satisfação, não podendo encontrar barreiras no princípio da indisponibilidade ou da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, não sendo a invocação destes últimos um argumento contundente para que sejam indeferidas as homologações buscadas na Justiça do Trabalho ou motivo para que sejam abandonados os métodos de autocomposição como a mediação ou a arbitragem.

2.4 Audiências virtuais como meio facilitador dos acordos trabalhistas

³¹ OLIVEIRA, Georgia Silvina Santana Oliveira. Homologação Judicial de Acordo Extrajudicial nas Relações Individuais De Trabalho: Por uma Interpretação Humanista das Normas Celetistas. 2018. repositorio.ufba.br. disponível em < <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/30148> > Acesso em: 14 de ago de 2021, pág 12.

³² ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Sousa; BONACCORSI, Amanda Helena Azeredo. MEDIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: A NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO À LUZ DOS PRINCÍPIOS JUSLABORAIS. Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos, 2015 - DOI: 10.21902/ Organização Comitê Científico Double Blind Review pelo SEER/OJS. indexlaw.org. Disponível em < <https://indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/598> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

Um ponto importante que merece destaque é a implantação das audiências por meio de videoconferência que, por mais que tenha chegado ao judiciário por conta de uma crise sanitária, veio para facilitar muito a conciliação nas relações de trabalho.

As audiências virtuais surgem como ótima oportunidade de celebração de acordos uma vez que, no caso das varas do interior, a realidade é de deslocamento de mão de obra, o que indica contratação dos trabalhadores por empresas de fora e ajuizamento da ação no domicílio do trabalhador. Esse fato leva as empresas que atuam distantes de onde a ação foi proposta a ter despesas extras para comparecer às audiências, situação modificada pela possibilidade de se fazer presente por meio da virtual.

Com esse novo modelo há a possibilidade de as empresas participarem das audiências de qualquer lugar do país. Os empregadores não precisam se deslocar, nem seus advogados, prepostos ou testemunhas. Então, com a economia obtida, a parte empregadora pode canalizar esse recurso para uma proposta ou mesmo realização de um acordo.

Outro aspecto que merece relevo gira em torno do fato de que quando as audiências são presenciais e as empresas não podem ir pessoalmente às varas que ficam muito distantes de suas sedes e, por isso, se valem de contratação de advogados por escritórios correspondentes, esses, na grande maioria das vezes, não tem margem financeira ou mesmo não tem poderes de negociação alguma, o que dificulta ou mesmo inviabiliza o acordo.

Do contrário, quando se tem a possibilidade do sócio, proprietário ou do advogado contratado pela própria empresa participarem da audiência, as chances de se obter um acordo aumentam significativamente, pois eles têm margem para negociação por fazerem parte da empresa e conhecer tanto da relação laboral existente entre as partes quanto da realidade financeira do empregador.

Nessa mesma linha, e ainda para destacar um dos meios de resolução de conflitos, o artigo 46 da Lei nº. 13.140/2015³³ permite que a mediação seja realizada de forma online ao afirmar que “a mediação poderá ser feita pela internet ou por outro meio de comunicação que permita a transação à distância, desde que as partes estejam de acordo, o que veio casar com a realidade do atual momento de pandemia por qual passa o mundo”.

³³ BRASIL. Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm > Acesso em 13 de agosto de 2021.

Assim, é possível que as audiências virtuais não desapareçam com o fim da pandemia, uma vez que essa novidade presente no Judiciário veio para facilitar a realização das audiências e combinam com a realidade do processo eletrônico já consolidado na moderna Justiça do Trabalho.

3 METODOLOGIA

O presente artigo trata-se de uma análise bibliográfica acerca de um eixo temático específico que aborda as relações processuais trabalhistas, sob a perspectiva da resolução de conflitos, inclinando-se tal análise para a autocomposição trabalhista, alcançando de forma indireta todos os princípios, elementos teóricos e jurisprudenciais que envolvem o aludido tema.

É escopo deste estudo, fazer uma análise, mesmo que de forma não prática, sobre os elementos bibliográficos e demais registros que tratam acerca da temática escolhida, pois é por meio da análise de informações que se busca a congregação de uma ideia cientificamente correta a respeito dos temas correlacionados.

Tendo em mente que a pesquisa é um processo lógico e sistêmico que tem o objetivo de propiciar respostas aos problemas propostos,³⁴ pode-se dizer que a pesquisa adotada para desenvolver o trabalho em abordagem foi metodologia bibliográfica, uma vez que é por meio desta que se almeja buscar acerca de um tema predominantemente teórico, onde prevalecem estudos de cunho doutrinário e abstrato. Frisa-se ainda, que o método utilizado foi majoritariamente o dedutivo, ou seja, segundo Lakatos e Marconi:³⁵ “de dois ideais se retira uma terceira, logicamente, decorrente (conexão descendente)”.

Desta forma, tal método, em primeiro plano, analisou as premissas gerais e especulativas para só depois chegar a conclusões mais específicas. Isso tudo, claro, levando em consideração o processo de ressignificação da resolução de conflitos trabalhistas, colocando ainda a autocomposição e os seus princípios integrantes como elementos de grande enfoque. Logo, é válido acrescentar que a pesquisa se inclina de modo a promover a análise de estudos, obras e artigos de opinião sobre o tema, com a finalidade de reunir as ideias

³⁴ GIL, Antônio Carlos. Como elaborar Projetos de Pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

³⁵ LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE A. Fundamentos de Metodologia Científica. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003, pág.92.

convergentes e divergentes e extrair um consenso bibliográfico sobre o papel desenvolvido pela autocomposição, em se tratando de litígios trabalhistas.

De tal maneira e para alcançar os objetivos propostos, utilizou-se da doutrina, leis vigentes sobre a matéria, artigos de cunho científico e de opinião, resumos críticos disponíveis em plataformas eletrônicas de periódicos forenses e das ciências humanas. Além do mais, também foram utilizadas análises de dados práticos extraídos da realidade dos tribunais do trabalho brasileiros, mesmo que de forma documental, por meio de pesquisas de campo disponibilizadas em plataformas de conteúdos acadêmicos.

Por fim, sobre o uso de tais fontes para pesquisas científicas, ainda de acordo com Lakatos e Marconi,³⁶ a produção de estudo bibliográfico abrange fontes materiais já publicados acerca do assunto, por diversas formas, pois a sua finalidade principal é promover ao pesquisador um contato direto com todo o material já documentado, evitando a repetição de apropriação de ideias e fomentando a criatividade e aprimoramento intelectual.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma conclusiva, pode se afirmar que atualmente o Brasil possui um sistema jurídico que acolhe desde a negociação, onde o processo apresenta-se de maneira mais informal, até o momento em que se inicia a parte procedimental do processo judicial em si, onde é, portanto, proferido julgamento pelos juízes dos tribunais em que tramita a ação.

Mas, é importante frisar que todos esses movimentos do Judiciário fazem parte de uma única e ampla gama de procedimentos utilizados para resolver questões e contribuir para a pacificação social, todos passíveis de serem utilizadas de acordo com os interesses dos envolvidos e a capacidade disposta pela lei.

Também foi possível perceber que a homologação de acordo feita extrajudicialmente não agride o princípio da proteção do trabalhador ou da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, já que sopesando com o princípio da autonomia da vontade das partes permite-se a realização dos procedimentos de autocomposição para por fim aos conflitos, sendo a mediação, por exemplo, uma forma de ressignificar a resolução dos conflitos trabalhistas.

Ainda que de forma principiante, já deu para perceber que as audiências virtuais, que passaram a fazer parte da rotina das instâncias trabalhista por

conta das medidas sanitárias, surgem como uma excelente oportunidade para prática de acordos devido à possibilidade de grandes empresas se fazerem presentes com mais autonomia de decisão bem como a economia financeira pela não necessidade de deslocamento.

Dessa maneira, conclui-se por meio dos estudos já desenvolvidos e levantamentos aqui realizados, que os institutos da mediação, da arbitragem, da homologação dos acordos extrajudiciais ou até mesmo a possibilidade de realização de acordos em qualquer fase processual foi e continua sendo um dos melhores e maiores passos dados pelo Judiciário, uma vez que esses institutos assumem uma grande responsabilidade, qual seja a de apresentar a justiça para a sociedade com uma nova visão, estando esta última despreendida das ideias mais gravosas e invasivas, associando-se, portanto, a uma ideia de acolhimento, respeito e empatia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.655, de 25 de abril de 2018**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm > Ac Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). **ADI2.139**. Brasília, 01 out. 2018. Disponível em < <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749177939> > Acesso em: 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010.** Disponível em < <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156> > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em: 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015.** Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm > Acesso em 13 de agosto de 2021.

FERREIRA, Renata Alves. **Os métodos consensuais de solução de conflitos como instrumentos de celeridade e efetividade na justiça do trabalho.** 2019 - avm.edu.br. Disponível em < http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K238540.pdf > acesso em: 14 de ago de 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE A. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MIRANDA, Maria Bernardete. **Aspectos Revelantes do Instituto da Mediação no Mundo no Brasil.** São Paulo: Revista Virtual de Direito, 2012 - academia.edu. Disponível em < https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59122809/BERNADETE20190503-84111-urj6n2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1628972651&Signature=Ce55Eb-XtKjiqXk6d9hxOyb3ei4OZlNt8NWxuJ7X6mq1I2zqplxszd6FVfcwFnBFunYg~ZG7EykmNHZ~zspHP6EqOaMfYcKDMttTgeGeiQyLhyxfwPZU4U7ucrYqMxgMQEBhqQIlwqGW1BAeLwiniOIYZzehc6o7qX99ggfbNDFyt3cOOvKX5SVMegAaG0tylQfavUGcskxfj~dld4tC-XRwmJs9hiME0owO8niKQX0SzU9bRXiby9vLUaZVR~MkX~3o13IUY1tRnRG0MYt-N3IbE3GCY7UbLoTZc~dxovhuluZntqXTQDQWBBLIxDylpp2Bi28IxRftCvjO7oxoA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA > Acesso em 14 de agosto de 2021.

MIRANDA, Rayanne Rodrigues; VINCENZI, Brunela Vieira de. **Os Limites Constitucionais E Legais Aplicáveis Ao Processo De Jurisdição Voluntária Para Homologação De Acordos Trabalhistas Criado Pela Lei Nº 13.467/2017.** Anais do IV Congresso de Processo Civil Internacional, Vitória, - periodicos.ufes.br. Disponível em < <https://periodicos.ufes.br/processocivilinternacional/article/view/31566> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

OLIVEIRA, Georgia Silvina Santana Oliveira. **Homologação Judicial de Acordo Extrajudicial nas Relações Individuais De Trabalho: Por uma Interpretação Humanista das Normas Celetistas.** 2018. repositorio.ufba.br. disponível em < <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/30148> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

RODRIGUES JUNIOR, Jailton França. **AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL: DAS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS DA REGULAMENTAÇÃO DO PROCEDIMENTO NO TRT DA 1ª REGIÃO .** 2020.

app.uff.br. Disponível em < https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/15756/1/TCC_JAILTON%20FRAN%C3%87A%20RODRIGUES%20J%C3%9ANIOR.pdf > Acesso em: 14 de ago de 2021.

ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Sousa; BONACCORSI, Amanda Helena Azeredo. **MEDIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: A NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO À LUZ DOS PRINCÍPIOS JUSLABORAIS**. Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos, 2015 - DOI: 10.21902/ Organização Comitê Científico Double Blind Review pelo SEER/OJS. indexlaw.org. Disponível em < <https://indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/598> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

PAULO, Gustavo Trindade. **Reforma Trabalhista e Princípio Da Proteção: Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho**. 2018 - repositorio.ufpb.br Disponível em < <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/13736> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

SANDES, Fagner. **Homologação De Acordo Extrajudicial Na Justiça Do Trabalho: Liberdade Das Partes Ou Intervenção Judicial? Quebra De Paradigmas**. Disponível em < solontepedino.com.br/olontepedino.com.br/wp-content/uploads/2021/05/Solon_Artigo_Site_Professor_Fagner_Sandes.pdf > Acesso em 13 de ago de 2021.

SILVA, Ariel de Jesus; PADOVANI, Maria Caroline. **Gestão de conflitos trabalhistas: soluções e problemas por trás dos métodos alternativos de resolução de demandas**. CIPPUS (ISSN2238-9032). Canoas, v. 6, n. 1, 2018 Disponível em < <http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/cippus> > Acesso em 13 de agosto de 2021.

LEI DA LIBERDADE ECONÔMICA E SEUS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

José Héctor de Araújo Marques¹

Scarlett Maria Araújo Marques de Lima²

Resumo:

A Medida Provisória nº 881 instituiu a Declaração de Direito de Liberdade Econômica, representando importante avanço no contexto econômico brasileiro, anteriormente um sistema excessiva e desnecessariamente burocrático e conservador. Convertida na Lei nº 13.874/19, de 20 de setembro de 2019, estabelece normas de proteção à livre iniciativa e ao exercício da atividade econômica e dispõe sobre a atuação do Estado como agente normativo e regulamentador. O grande objetivo dessa Lei é remover entraves de diversas naturezas, civis, burocráticas e trabalhistas e simplificar a formalização dos empreendimentos, mormente os pequenos, para fomentar investimentos no país. A partir dessa medida, o Governo Federal augura a geração de renda por parte da iniciativa privada e, conseqüentemente, a criação de novos empregos. Objetiva este artigo analisar os impactos desta lei na organização empresarial, particularmente no Direito do Trabalho.

¹ Bacharel em Direito pela Faculdade Estácio CEUT. Especialista em Direito e Processo do Trabalho, pelo ICEV/AMATRA-22, membro do Instituto Zoroastro de Albatroz. E-mail: josehector2015@hotmail.com

² Discente do curso de Direito da Universidade Federal do Piauí. Discente do curso de Relações Internacionais do Centro Universitário UniFavip - Wyden (EaD), prestadora de trabalho voluntário no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, coautora de capítulo do livro Brasil sem Trabalho Infantil, monitora de Teoria Geral do Direito e aprovada no estágio do Ministério Público do Estado do Piauí. Fone/Whats app: (86) 99915-5444. Email: scarlima11@outlook.com. ID Lattes: 0673836058010612

Palavras-chave: Liberdade econômica. Desburocratização. Geração de emprego. Alterações trabalhistas.

Abstract:

Provisional Measure No. 881 instituted the Declaration of the Right to Economic Freedom, representing an important advance in the Brazilian economic context, previously an excessive and unnecessarily bureaucratic and conservative system. Converted into Law No. 13.874/19, of September 20, 2019, it establishes norms for the protection of free enterprise and the exercise of economic activity and provides for the State's performance as a normative and regulatory agent. The main objective of this Law is to remove barriers of various natures, civil, bureaucratic and labor and simplify the formalization of enterprises, especially small ones, to encourage investments in the country. From this measure, the Federal Government augurs the generation of income by the private sector and, consequently, the creation of new jobs. This article aims to analyze the impacts of this law on business organization, particularly on Labor Law.

Keywords: Economic freedom. Debureaucratization. Job generation. Labor changes.

SUMÁRIO. 1 Introdução. 2 Principais alterações trazidas pela Lei 13.874/19 no direito brasileiro. 3 Análise dessas alterações no direito do trabalho. 4 Ativismo judicial e a lei de liberdade econômica. Considerações finais.

Introdução

Os números falam por si. Eis alguns índices aproximados, sem rigor técnico, porém emitidos por entidades confiáveis, ora utilizados apenas com o fim de mapear o solo em que se vai pisar. O Brasil ostenta índices de desenvolvimento vergonhosos no contexto mundial. É considerado um país de terceiro mundo e ocupa o 84º lugar no ranking de Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), segundo dados extraídos do Relatório da ONU em 2020.

Noticiou a CNN Nacional de 4 de abril de 2021 que triplicou a população brasileira em estado de miséria, uma média de vinte e sete milhões

de almas estão abaixo da linha da pobreza, sem saúde, educação, moradia, saneamento básico. E quase vinte milhões de pessoas passam fome, segundo relata Neves³.

Situa-se o Brasil entre os 20 países mais violentos do planeta, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2020, e entre os quinze com o maior índice de desemprego do globo no ano de 2021 (estimado em 14,5%), segundo ranking global elaborado pela agência de classificação de risco brasileira Austin Rating. Aliás, consequência natural. Sem trabalho, a violência recrudesce.

Outro índice vergonhoso para o país é o ranking de liberdade econômica. De acordo com a avaliação feita pelo site The Heritage Foundation, o Brasil ocupa a posição 150º do ranking de liberdade econômica, dificultando imensamente o empreendedorismo por conta da série de restrições nesse âmbito. Dessa forma, o país encontra-se na classificação de país de economia não livre, ao lado de países não capitalistas, como o Congo e Etiópia. Registre-se que os melhores IDHs se encontram justamente entre as nações estão melhores posicionadas nesse ranking.

Segundo dados do Relatório “Doing Business”, o país ocupa a 124º posição no índice de facilidade de fazer negócios e a 57º no índice de competitividade global, segundo o Fórum Econômico Mundial. Segundo índices de 2020, o Brasil ocupa a 94º no Índice de Percepção da Corrupção (IPC) no ano de 2020. Tudo isso desborda em um ambiente difícil de fazer negócios.

Em termos práticos, é difícil montar um negócio no Brasil, pois as cargas regulatória e burocrática são consideradas das piores do mundo, alta insegurança jurídica aos mais vulneráveis em atividades econômicas, além de altos níveis de corrupção, que intimidam a atração de investimentos e geração de riqueza e emprego. Muitos entes federados, cada um com sua máquina burocrática mortífera. É muito governo e pouca ordem.

Diante dessa problemática vivenciada pelo povo brasileiro atualmente, o governo publicou a MP n° 881, convertida na Lei n. 13.874, de 20 de setembro

³ NEVES, Iran Coelho das. FOME NO BRASIL É DRAMA DIÁRIO DE 19,3 MILHÕES: Não podemos aceitar passivamente que quase vinte milhões de brasileiros durmam acossados pela incerteza sobre se terão o que comer no dia seguinte. NOTÍCIAS do Tribunal de Contas do Estado do Mato Grosso. Dia 16/07.2021

de 2019, projetando uma série de implicações no direito brasileiro, inclusive no Direito do Trabalho, foco principal desta pesquisa.

No presente estudo, a forma de pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa, resultante de leituras de assuntos relacionados ao tema, para estabelecer relação entre as múltiplas opiniões e ao final tecer uma análise crítica a respeito do assunto.

2 Principais alterações trazidas pela Lei 13.874/19 no direito brasileiro

A Lei 13.874/19 é resultante da MP 881, publicada em 20 de setembro de 2019, tratando da liberdade econômica; para tanto, modifica diretamente a legislação nacional, como o Código Civil, na parte dos livros de direito das coisas, direito empresarial, das obrigações e a parte geral; a Lei de Sociedades Anônimas e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de várias outras leis, o que afeta diretamente a classe produtora do Brasil (empresários e trabalhadores), com a proposta de desburocratizar o empreendedorismo no Brasil.

Essa proposta continua mediante a Medida Provisória n. 1040/2021, que altera as Normas Regulamentadoras da Portaria n. 3.214/1978, do Ministério do Trabalho, sobre segurança e saúde do trabalho, simplificando ainda mais as formalidades para o empresário se estabelecer, inclusive o direito de identificar-se apenas pelo CNPJ e a dispensa de alvará prévio nas atividades de baixo risco.

Há algumas alterações importantes como o surgimento da carteira de trabalho eletrônica como meio preferencial de identificação do trabalhador, o que gera maior desburocratização, agilidade e economia nesse processo. E terá como base apenas o Cadastro de Pessoa Física (CPF) do trabalhador. Essa política avança mediante a Medida Provisória n. 1045/2021, que, dentre outras providências, institui modalidades precarizantes de trabalho.

Alterou-se o art. 29 da CLT para alongar o prazo de registro na Carteira de Trabalho para cinco dias. Pela regra antiga o empregador tinha até 48, sob pena de multa. Com a regra atual, o empregador terá até cinco dias úteis, a contar da admissão do empregado, para fazer as referidas anotações, às quais o empregado deverá ter acesso em até 48 horas, contadas a partir da inscrição das informações.

Outra alteração importante foi quanto ao Registro de Ponto. Fim da necessidade legal de quadro discriminativo dos horários dos empregados, sendo que a pré-anotação dos períodos de repouso tornou-se mera faculdade. Também se alterou na pré-anotação do período de repouso que tornou facultativo. Destarte, a Regulamentação do art. 74 da CLT, instituída pela Portaria do Ministério do Trabalho n. 1.510/2009, que cria o Registro Eletrônico de Ponto – REP, é demais complexa e de difícil e custosa operacionalidade pelas empresas.

Uma importante alteração foi o registro dos horários de entrada e saída do trabalho, que passa a ser obrigatório somente para empresas com mais de vinte empregados (antes eram dez).

O trabalho executado fora do estabelecimento deverá ser registrado, por meio manual, eletrônico ou mecânico, em poder do empregado, devendo também ser anotado no registro do empregador.

Grande polêmica é a permissão do registro de ponto por exceção, por meio do qual o trabalhador anota apenas os horários que não coincidam com os regulares. Essa prática deverá ser autorizada por meio de acordo individual e coletivo.

Isso significa que horas extras, suspensões ou interrupções serão registradas e não as horas regulares. Isso implicará em casos complexos na seara processual trabalhista, pois demandado em juízo, o empregador poderá suscitar o referido dispositivo legal para se eximir de pagar horas excepcionais trabalhadas e não registradas. Logo, o ônus da prova se reverterá ao trabalhador, a quem compete provar que efetivamente fez horas extras (trabalhou no período alegado).

Outra novidade é a revogação de uma lei de 1962 que extinguiu o trabalho aos sábados em bancos, de modo que, doravante, as agências poderão abrir aos sábados.

Da mesma forma, repercutirá seriamente no direito do trabalho o fim do alvará para atividades de baixo risco. É o caso da maioria dos pequenos comércios, que não dependerão mais de alvará de funcionamento. O poder executivo definirá as atividades de baixo risco na ausência de regras estadual, distrital ou municipal.

A nova lei promove a substituição do e-Social. O complexo sistema de escrituração digital de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, que unifica o envio de dados sobre trabalhadores, será substituído por um sistema de informações de obrigações previdenciárias e trabalhistas.

Sobre a desconsideração da pessoa jurídica, há novidade também. O patrimônio dos sócios, associados, instituidores ou administradores não se confunde com o patrimônio da empresa em caso de execução de dívidas. Salvo se houver fraude, lesão a credores e desvio de finalidade da empresa. Todavia, cumpre advertir que os artigos do Código Civil que corresponsabilizam os sócios das empresas continuam vigentes:

Art. 1.023. Se os bens da sociedade não lhe cobrirem as dívidas, respondem os sócios pelo saldo, na proporção em que participem das perdas sociais, salvo cláusula de responsabilidade solidária.

Art. 1.024. Os bens particulares dos sócios não podem ser executados por dívidas da sociedade, senão depois de executados os bens sociais.

Art. 1.025. O sócio, admitido em sociedade já constituída, não se exime das dívidas sociais anteriores à admissão.

Art. 1.026. O credor particular de sócio pode, na insuficiência de outros bens do devedor, fazer recair a execução sobre o que a este couber nos lucros da sociedade, ou na parte que lhe tocar em liquidação.

Art. 1.032. A retirada, exclusão ou morte do sócio, não o exime, ou a seus herdeiros, da responsabilidade pelas obrigações sociais anteriores, até dois anos após averbada a resolução da sociedade; nem nos dois primeiros casos, pelas posteriores e em igual prazo, enquanto não se requerer a averbação.

Somente em casos de intenção clara de fraude, sócios poderão ter patrimônio pessoal usado para indenizações. A mesma interpretação foi fixada para grupo econômico, ou seja, pela nova lei, a mera existência de grupo econômico não autoriza a desconsideração da personalidade da pessoa jurídica para atingir os bens das outras empresas do grupo ou sócios, salvo se houver abuso da personalidade jurídica em função do desvio de finalidade (fraude com o objetivo de lesar credores e praticar atos ilícitos)⁴.

⁴ Art. 133 do Código de Processo Civil:

A lei de liberdade econômica cria um comitê formado por integrantes do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais, da Receita Federal, do Ministério da Economia e da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional. Conforme o art. 18-A desta lei, o grupo poderá editar súmulas da Administração Tributária Federal, que passarão a vincular os atos normativos praticados pelas entidades.

A Lei nº 10.522/2002 (Código Civil) sofreu significativas alterações, apesar de já existir anteriormente uma lista exemplificativa de temas com jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal e/ou de Tribunal superior, inclusive as decorrentes de julgamentos de casos repetitivos, em sentido desfavorável à Fazenda Nacional.

Por meio disso, será possível a edição de normas e súmulas pelo referido comitê. Também a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional fica dispensada de contestar, de oferecer contrarrazões e de interpor recursos, estando autorizada a desistir de recursos já interpostos, desde que inexistam outro fundamento relevante, na hipótese em que a ação ou a decisão judicial ou administrativa versar sobre diversos temas e súmulas.

Art. 133. O incidente de desconconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo.

§ 1º O pedido de desconconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei.

§ 2º Aplica-se o disposto neste Capítulo à hipótese de desconconsideração inversa da personalidade jurídica.

Art. 134. O incidente de desconconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial.

§ 1º A instauração do incidente será imediatamente comunicada ao distribuidor para as anotações devidas.

§ 2º Dispensa-se a instauração do incidente se a desconconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica.

§ 3º A instauração do incidente suspenderá o processo, salvo na hipótese do § 2º.

§ 4º O requerimento deve demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconconsideração da personalidade jurídica.

Art. 135. Instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 136. Concluída a instrução, se necessária, o incidente será resolvido por decisão interlocutória.

Parágrafo único. Se a decisão for proferida pelo relator, cabe agravo interno.

Art. 137. Acolhido o pedido de desconconsideração, a alienação ou a oneração de bens, havida em fraude de execução, será ineficaz em relação ao requerente.

Criaram-se uma série de regras para os fundos de investimento, definidos como “comunhão de recursos” destinados à aplicação em ativos financeiros e bens. A lei estabelece as regras de registro de fundos na Comissão de Valores Imobiliários, as informações que deverão constar nos regulamentos dos fundos e as regras para solicitar a insolvência.

Anteriormente existia o Fundo Soberano do Brasil., como uma espécie de poupança pública criada com o objetivo de atenuar o efeito de crises econômicas sobre o país. O novo texto extingue esse Fundo, vinculado ao Ministério da Economia, haja vista sua ausência de finalidade como instrumento eficaz de gestão de riqueza soberana e de mitigação de efeitos cíclicos econômicos do Brasil.

A lei prevê, também, que registros públicos realizados em cartório podem ser escriturados, publicados e conservados em meio eletrônico. Entre os registros que podem atender às novas regras estão o registro civil de pessoas naturais, o de constituição de pessoas jurídicas e o registro de imóveis.

A citada Lei da Simplificação alterou a lei sobre a digitalização de documentos, autorizando a digitalização a alcançar também documentos públicos. Agora, os documentos digitais terão o mesmo valor probatório do documento original.

A lei cria a figura do “abuso regulatório”, infração cometida pela administração pública quando editar norma que “afete ou possa afetar a exploração da atividade econômica”. O texto estabelece as situações que poderão ser enquadradas como “abuso regulatório” e determina que normas ou atos administrativos listados na lei estarão inválidos.

Exemplo disso consta no seu artigo 4º o requisito de redigir enunciados que impeçam ou retardem a inovação e a adoção de novas tecnologias, processos ou modelos de negócios e criar reserva de mercado ao favorecer, na regulamentação, grupo econômico ou profissional, em prejuízo dos demais concorrentes.

A referida lei traz uma importante alteração com relação à interpretação das normas de ordem pública sobre atividade econômica, que deverá priorizar o entendimento a favor da liberdade econômica, da boa-fé e do respeito aos contratos, aos investimentos e à propriedade.

O art. 5º da norma traz outra novidade que é a análise de impacto regulatório como requisito que deve antever a criação ou alteração de atos normativos editadas por órgãos ou entidade da administração pública federal para verificar o custo-benefício. O mesmo dispositivo legal também prevê a expedição de regulamento dispondo sobre as características e a metodologia da análise de impacto regulatório.

Outra novidade importante foi a permissão dada para constituição de sociedade com apenas um sócio cuja responsabilidade será limitada e não haverá exigência mínima de capital a ser integralizado.

No passado, para se abrir uma empresa de responsabilidade limitada de um sócio, fazia-se necessário optar pela modalidade EIRELI – Empresa Individual de Responsabilidade Limitada, cujo capital social não pode ser inferior a cem vezes o salário mínimo.

Outra mudança é quanto à autenticação de documentos. Com a nova regra, a cópia de documento autenticada na forma prevista em lei dispensará nova conferência com o documento original, a autenticação do documento poderá ser realizada por meio de comparação entre o documento original e a sua cópia pelo servidor a quem o documento seja apresentado.

Importante registrar o empenho desburocratizante e de redução de custos a dispensa da autenticação quando o advogado ou o contador da parte interessada declarar, sob sua responsabilidade pessoal, a autenticidade da cópia do documento.

3 Análise dessas alterações no direito do trabalho

Apesar de ser amplamente elogiada por apoiadores do atual governo e empresários, também existe uma parcela da população, em especial trabalhadores e estudiosos do direito do trabalho que veem tais alterações com certo receio, haja vista a notabilidade que é dada ao princípio do Estado mínimo, sem considerar, por exemplo, que a relação contratual de emprego, por sua própria natureza, é desproporcional entre as partes. A posição do empregado sempre será de maior vulnerabilidade, pois ele é subordinado ao seu empregador.

Sob o prisma dos princípios que nortearam a criação da Lei da Liberdade Econômica, a adoção da medida é

salutar. Todavia, é temerária quando se observa sob a ótica do empregado, que naturalmente já se encontra em situação de vulnerabilidade em virtude da relação bilateral em que ele, empregado, é o elo mais frágil⁵.

O direito do trabalho é guiado por um dirigismo contratual que visa tutelar a parte hipossuficiente da relação. Logo, o seu intuito dissocia-se da supervalorização da livre iniciativa, do direito de propriedade e da livre atuação do mercado, como é proposto pela lei sob comento.

É certo pontuar que o direito do trabalho tem sua própria base constitucional, que coloca o valor social do trabalho como fundamento da República e da Ordem Econômica. O programa normativo da nossa Carta Magna alberga a proteção social dos trabalhadores. Nessa perspectiva, são os princípios que regem o direito do trabalho que promovem o equilíbrio da relação trabalhista, compondo a paridade entre empregado e empregador, conforme anota GUERRA⁶:

Com efeito, o Direito do Trabalho, como um todo, quando visto por uma perspectiva adequadamente abstrata, consiste num conjunto de condições mínimas impostas pela lei aos contratos que têm um certo tipo de *trabalho* (ou prestação de serviço) como *objeto*. É nesse sentido, quase trivial, portanto, que se deve considerar o Direito do Trabalho, como consistindo num conjunto articulado de normas impondo restrições à liberdade (autonomia) contratual dos sujeitos de direito. Já se vê, à luz desta simples constatação, que o Direito do Trabalho, quando revisto pela ótica peculiar do constitucionalismo contemporâneo, se encontra no centro de um embate entre valores e direitos fundamentais, a saber, aqueles protegidos e realizados pelo próprio Direito do Trabalho – agrupados, por assim dizer, sob a noção aberta de “valor social do trabalho” – e aqueles decorrentes da *livre iniciativa* e da autonomia da vontade, sobretudo aquela sua manifestação consistente na autonomia contratual.

⁵ Felipe Rebelo Lemos. A lei da liberdade econômica e seus impactos trabalhistas. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/10/01/a-lei-da-liberdade-economica-e-seus-impactos-trabalhistas>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

⁶ Marcelo. Valor social do trabalho e da livre iniciativa: um exemplo do uso do critério da concordância prática. Disponível em: <<https://marcelolimaguerra.jusbrasil.com.br/artigos/335867089/valor-social-do-trabalho-e-da-livre-iniciativa-um-exemplo-do-uso-do-criterio-da-concordancia-pratica>>. Acesso em: 08 nov.2019.

A livre iniciativa deve andar de mãos dadas com o valor social do trabalho, sob pena de criar um cenário de mercado de trabalho precarizado e de pouca proteção de pessoas que têm o trabalho como único meio de lhes prover a subsistência. Com efeito, deve-se ter oportunidade de trabalho digno, para viver e não para morrer. Nesse contexto, anota Melo⁷:

Essas dicções são complementadas pelo art. 170 da mesma Lei Maior, que, ao tratar da ordem econômica capitalista assegura a livre iniciativa, porém fundada na valorização do trabalho humano, de modo a se assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Observa-se que, embora capitalista, a ordem econômica brasileira dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado.

A lei visa à mudança de reflexão nessa forma de interpretar até mesmo no âmbito trabalhista. É certo que aqueles artigos da CLT que foram alterados deverão ser observados a partir de agora, mas a aplicação da lei de liberdade econômica sem a devida cautela poderá ferir de frente os direitos dos trabalhadores. Logo, a maioria dos dispositivos da nova lei não se adequa à principiologia do direito do trabalho, como, mais uma vez, pontua MELLO⁸.

O valor ou princípio da dignidade da pessoa humana deve ter sentido de normatividade e cogência e não de meras cláusulas “retóricas” ou de estilo ou de manifestações de bons propósitos, daí porque é preciso dar tratamento adequado aos instrumentos de efetivação dos direitos que poderão realmente garantir a dignidade dos trabalhadores e o valor verdadeiramente social do trabalho, como estabelece a Carta Maior do Brasil de 1988, que destacou expressamente como princípios fundantes da República e da ordem econômica a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Um ponto que gerará profundos transtornos será a atual dinâmica de funcionamento do controle de ponto por exceção trazida pela lei de liberdade econômica, na qual o registro da jornada extraordinária será visto como algo defasado/ultrapassado. Logo, em uma posterior demanda judicial trabalhista, esse direito ficará prejudicado caso não seja registrado na CTPS. Caberá ao empregado demonstrar que as horas extras ocorreram.

⁷ MELO, Raimundo Simão de. Dignidade da pessoa humana relaciona-se com valor social do trabalho. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-22/reflexoes-trabalhistas-dignidade-pessoa-humana-relaciona-valor-social-trabalho>>. Acesso em: 08 nov.2019.

⁸ Ibidem,

Tais alterações legislativas quanto às jornadas de trabalho atingem o núcleo mais importante relativo à segurança e saúde no trabalho, a saber, duração da jornada, realização de horas extras e cumprimento dos intervalos de descanso.

Há uma tendência das corporações e instituições fixarem a remuneração pela produtividade. Isso aliado ao descontrole quanto ao trabalho extraordinário resultará em maiores impactos relacionados ao adoecimento e afastamento de atividades laborativas por parte do empregado.

A alteração do art. 29 da CLT faz com que a carteira de trabalho do empregado seja identificada a partir de agora pelo número do Cadastro de Pessoa Física (CPF) do indivíduo. Logo, a simples entrega do número de CPF do empregado ao empregador vai garantir a efetiva entrega da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para fins de assinatura pela via eletrônica.

Diante disso, percebe-se que é necessário, portanto, a criação de algum mecanismo que faça com que o empregado tenha efetivamente a consulta às anotações que devem ser promovidas pelo empregador na CTPS. Até mesmo para salvaguardar o direito daquele empregado com menos acesso à informação.

A mudança quanto ao controle de jornada, trazida pela mudança do artigo 74 da CLT, dita que a empresa que detém mais de vinte empregados deverá fazer o controle de jornada de trabalho por cartões de ponto. Quando for arguida em juízo pedido de hora extra ou hora intervalar, ele deverá juntar os cartões de ponto. Isso facilitará a vida da empresa em desfavor do empregado. O ônus processual de provar será do próprio empregado. Logo, a súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que trata dos cartões de ponto, se manterá preservada para apenas os empregados com mais de vinte empregados. Ou seja, libera da obrigação de apresentar quadro de horário para empresas com até vinte empregados.

Quanto à dinâmica de funcionamento do controle de ponto por exceção, cabe uma atenção especial e preocupante, pois a tendência será que o registro do controle de ponto no ambiente corporativo poderá não ser efetuado. Esse sistema de controle já vinha sendo discutido no âmbito das negociações coletivas do trabalho.

É possível observar que o direito do trabalho brasileiro passa por mudanças e essas devem ser acompanhadas com cautela pela população,

pois as bases principiológicas do direito do trabalho estão, na verdade, sendo desconstruídas, o que é algo preocupante. Faz-se necessário observar o deslinde dessas alterações no âmbito trabalhista, bem como por parte do Judiciário para evitar que injustiças prevaleçam. Até porque todas essas regras terão que passar por dois filtros, o da constitucionalidade e o da convencionalidade, ou seja, devem ser cotejadas com a Constituição e com as Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas pelo Brasil, as quais integram o rol dos direitos e garantias constantes do art. 5º da CFB, por força do seu § 2º:

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

4 Ativismo judicial em relação à lei de liberdade econômica

Inicialmente, cumpre definir simplificada e, para os aqui almeçados, ativismo judicial como uma atuação expansiva e proativa do poder judiciário nas decisões dos outros poderes, ora em atitude de avanço, ora de recuo.

A própria lei, como já relatado acima, propõe um novo viés interpretativo nos negócios jurídicos, bem como traz em seu bojo um conjunto de medidas justamente para inibir o ativismo judicial de vanguarda.

O art. 113 do Código Civil conflita com o artigo 421-A do mesmo dispositivo legal, recém inserido pela lei de liberdade econômica. O primeiro destaca que os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa fé e os usos do lugar da celebração. Agora, com a inserção do art. 421-A, parágrafo único, no Código Civil, as partes poderão livremente pactuar regras de interpretação de preenchimento de lacunas e de integração do negócio jurídico diversas dos preceitos previstos em lei.

Esse comando legal objetiva inibir o poder judiciário no tocante à aplicação das regras de interpretação diversas da pactuada pelos particulares, privilegiando desse modo o liberalismo das relações econômicas e o princípio da intervenção mínima do Estado:

Art. 421-A. Os contratos civis e empresariais presumem-se paritários e simétricos até a presença de elementos concretos que justifiquem o afastamento dessa presunção, ressalvados os regimes jurídicos previstos em leis especiais, garantido também que:

- I - as partes negociantes poderão estabelecer parâmetros objetivos para a interpretação das cláusulas negociais e de seus pressupostos de revisão ou de resolução;
- II - a alocação de riscos definida pelas partes deve ser respeitada e observada; e
- III - a revisão contratual somente ocorrerá de maneira excepcional e limitada.

Essa regra tem destinatário certo: as constantes demandas judiciais de revisão de encargos contratuais. Todavia, como anota TARTUCE⁹ (2019), a regra é de liberalismo nas relações contratuais, mas qualquer injustiça poderá ser apreciada pelo Poder Judiciário:

Como se verá, há norma muito próxima no novo art. 421-A, inc. I, da codificação, sendo necessário o devido controle dessas regras de interpretação ou preenchimento de lacunas pelos julgadores em geral, para que abusos não sejam cometidos. Adiante-se que a norma pode ser inócua em muitas situações, pois as partes de um negócio jurídico podem sim pactuar a respeito dessas questões, mas isso não afasta a eventual intervenção do Poder Judiciário em casos de abusos negociais ou em havendo a tão citada lesão a norma de ordem pública. Pode-se também sustentar que não haveria a necessidade de inclusão dessa previsão no texto legal, pois o seu conteúdo já vinha sendo admitido parcialmente pela doutrina brasileira, pelo teor do enunciado 23 da *I Jornada de Direito Comercial*.

Portanto, em que pese a lei de liberdade econômica privilegiar a autonomia das partes de celebrar contratos, tendo como fundamento a regra de intervenção mínima do Estado, isso não afastará o poder-dever do Judiciário de apreciar eventual situação de injustiça, em face do 'princípio da inafastabilidade da jurisdição, cravado no art. 5º, XXXV da Constituição Federal. Ainda mais levando-se em conta o aumento da desigualdade econômica em processo ascendente, como se retratou no início, em que os mais fortes imporão suas leis aos hipossuficientes, a merecer o corretivo hermenêutico pelas mãos da Justiça.

Daí as valiosas observações que fazem LIMA e LIMA FILHO¹⁰:

⁹ TARTUCE, Flávio. A "lei da liberdade econômica" (lei 13.874/19) e os seus principais impactos para o Direito Civil. Segunda parte. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI313017,21048-A+lei+da+liberdade+economica+lei+1387419+e+os+seus+princi+pais>>. Acesso em: 12 de nov.2019.

¹⁰ LIMA Francisco Meton Marques de Lima e LIMA FILHO, Francisco Meton Marques de. O decisionismo judicial e o judicial law: a Súmula Vinculante. In: LIMA, Francisco Meton Marques de; PESSOA, Robertônio. Constitucionalismo, direito e democracia. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2009.

A esta atitude de aplicar diretamente as normas da Constituição, mediante os mecanismos que ela mesma instituiu para sua plena eficácia, denominou-se *ativismo judicial*, denominação imprópria, visto que ativismo significa “propaganda ativa que serve a uma doutrina; militância política”, diz Soares Amora (Minidicionário, 18ª edição), enquanto, de fato, a atuação judiciária de plenificação do direito não tem cunho propagandístico, não encarna nenhuma ideologia, nem militância política. Decerto, será mais adequado que se extraia do termo “ativismo judicial” os significados de operosidade, sentimento social, sintonia com o novo tempo emergido da Constituição de 1988, como de resto de todas as constituições promulgadas nas últimas quatro décadas, a partir da Constituição Redemocratizadora Portuguesa de 1976 e da Restauradora Espanhola de 1978, que positivaram, sob comandos normativos, os *valores superiores* daqueles sistemas. Assim, o “ativismo judicial” vem a ser um agir axiológico, equitativo, intervencionista, de consertação social; um agir energeticamente, porém sem perder a ternura, uma incorporação das três virtudes que devem orientar o agir humano, de que fala Aristóteles: *coragem*, para não desertar do posto; *moderação*, para não cometer ultrajes; *amabilidade*, para não agredir nem falar mal, “e assim por diante em relação às outras formas de excelência moral, impondo a prática de certos atos e proibindo outros”.

Por fim, todavia, a regra absoluta é a do equilíbrio dos contratos e da boa-fé das partes, evitando-se excessos e injustiças tão difundidas no Brasil, esperando-se que se cumpra a promessa de que os trabalhadores ganharão em quantidade de postos de trabalho com um mínimo de dignidade, conforme os ditames da Constituição Cidadã, o correspondente ao que a Lei da Liberdade Econômica lhes arrebatou em direitos.

5 Considerações Finais

Apesar de o tema abordado ser extremante novo e da escassez de material atualizado sobre o assunto, o presente trabalho buscou fazer uma análise das perspectivas e implicações futuras decorrentes da aplicação dessa nova lei.

Todos os indicadores de desenvolvimento e liberdade econômica apontam que o Brasil é um país de economia fechada, além de possuir altos índices de pobreza, desemprego e violência. É fato que o excesso de burocracia estimula a clandestinidade, informalidade e ainda cria uma concorrência desleal com quem cumpre a lei.

Nesse contexto, a Lei n. 13.874/2019 surge com o viés pró-empresendedorismo, Pró-cidadão e pró-contribuinte, objetivando a reativação da economia, o fomento do crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e estímulo à geração de novos empregos.

Os impactos da nova lei abrangem situações trabalhistas, tributárias, contratuais, empresariais, dentre outras. Entretanto, nesse contexto de mudanças, faz-se necessário observar com as devidas cautelas os estragos que processa na malha protetiva dos trabalhadores, o componente mais significativo do vergonhoso IDH do Brasil, não merecendo piorar.

Cerca de vinte e dois artigos foram revogados da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Todas as mudanças privilegiaram os princípios da intervenção mínima do Estado e da livre iniciativa. Ademais, a lei de iniciativa privada suscita que a interpretação das normas de ordem pública sobre atividade econômica deverá priorizar o entendimento a favor da liberdade econômica, da boa-fé e do respeito aos contratos, aos investimentos e à propriedade.

Tendo em vista a situação econômica atual do país, alguma atitude precisava ser tomada pelo Estado. Logo, a medida é convenientemente salutar. Entretanto, é temerária sob o ponto de vista do empregado que é a parte hipossuficiente da relação contratual. Não se pode olvidar que o contrato de trabalho é um contrato entre desiguais, situação que adjudica atenção especial dos órgãos judiciários.

Dessa forma, vale projetar uma atenção especial para as alterações promovidas na legislação trabalhistas. É o caso do controle de ponto por exceção, que na realidade anteriormente vivida entre empregado e empregador, trazia uma série de problemas.

Agora, com a nova dinâmica de permissão de utilização do ponto por exceção, a regra geral é justamente o contrário: os dias que não fujam da normalidade da carga horária diária do empregado não precisarão ser registrados. Importante anotar, todavia, que a adoção dessa sistemática poderá gerar mais transtornos e dificuldades desnecessárias para o empregado.

Outra alteração importante é o fato que as carteiras de trabalho passarão a ser emitidas preferencialmente em meio eletrônico. A carteira de trabalho impressa em papel passará a ser exceção. Ademais, a única identificação do portador será o número do CPF. O empregador terá o prazo de cinco dias úteis a partir da admissão do trabalhador para realizar as anotações, devendo as

referidas informações serem disponibilizadas ao trabalhador no prazo de 48 horas da anotação.

Por um lado, é possível verificar que a lei é concebida com bastante expectativa de progresso para o país, pois tem um viés liberal e se funda na ideia de corte de gastos pelo poder público, reativação da economia e geração de empregos. Entretanto, as garantias legais dos hipossuficientes nas relações contratuais devem ser protegidas, em que pese o aumento do grau de liberdade entre as partes para pactuarem.

Realmente a nova legislação poderá produzir efeitos positivos para a economia e desenvolvimento econômico do país, contudo, essas mudanças, sem dúvida alguma, ocasionam diminuição de proteção para trabalhadores e corte de direitos adquiridos há anos, frutos de muita luta da classe trabalhadora. O efeito disso poderá ser a precarização do trabalho no Brasil, em prejuízo de garantias sociais salvaguardadas constitucionalmente.

O produto advindo dessas alterações na prática deverá ser observado com cautela por parte da população e pelo poder judiciário. Pois apesar da própria lei buscar podar ao máximo a atuação do Estado nos negócios jurídicos, impõe-se altaneiramente o artigo 5º, inciso XXXV da Constituição brasileira, nenhuma lesão ou ameaça a direito será excluída da apreciação do judiciário.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei 13.874, de 20 de outubro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica. Brasília, DF: Presidência da República, (2019). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm>. Acesso em: 29 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. PL 634/1975.

CNN BRASIL. *População abaixo da linha da pobreza triplica e atinge 27 milhões de brasileiros*. Acessível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/populacao-abaixo-da-linha-da-pobreza-triplica-e-atinge-27-milhoes-de-brasileiros/>. Acesso em: 08 abr. 2021.

ECOMONIA, Ministério da. **MP da liberdade econômica**. 2019. 26 slides

CNN BRASIL. **Brasil anda de lado em ranking de competitividade e continua na lanterna.** Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/brasil-anda-de-lado-em-ranking-de-competitividade-e-continua-na-lanterna/>>. Acesso em: 31 ago. 2021.

E-COMMERCEBRASIL. **Brasil cai para 124º entre 190 países em ranking sobre facilidade de fazer negócios.** Disponível em: <<https://www.ecommercebrasil.com.br/noticias/brasil-cai-para-124-entre-190-paises-em-ranking-sobre-facilidade-de-fazer-negocios/>>. Acesso em: 30 ago. 2021.

CNN BRASIL. **Brasil deve ter a 14ª maior taxa de desemprego no mundo em 2021, diz estudo.** Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/brasil-deve-ter-a-14-maior-taxa-de-desemprego-no-mundo-em-2021-diz-estudo/>>. Acesso em: 31 ago. 2021.

AGÊNCIA BRASIL. Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento (Pnud), da Organização das Nações Unidas. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-12/brasil-fica-em-84o-lugar-em-ranking-mundial-do-idh>>. Acesso em: 31 ago. 2021

GUERRA, Marcelo. **Valor social do trabalho e da livre iniciativa: um exemplo do uso do critério da concordância prática.** Disponível em: <<https://marcelolimaguerra.jusbrasil.com.br/artigos/335867089/valor-social-do-trabalho-e-da-livre-iniciativa-um-exemplo-do-uso-do-criterio-da-concordancia-pratica>>. Acesso em: 31 ago. 2021.

LIMA Francisco Meton Marques de Lima e LIMA FILHO, Francisco Meton Marques de. O decisionismo judicial e o judicial law: a Súmula Vinculante. *In*: LIMA, Francisco Meton Marques de; PESSOA, Robertônio. *Constitucionalismo, direito e democracia*. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2009.

MELO, Raimundo Simão de. **Dignidade da pessoa humana relaciona-se com valor social do trabalho.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-22/reflexoes-trabalhistas-dignidade-pessoa-humana-relaciona-valor-social-trabalho>>. Acesso em: 29 ago.2021.

NEVES, Iran Coelho das. FOME NO BRASIL É DRAMA DIÁRIO DE 19,3 MILHÕES: Não podemos aceitar passivamente que quase vinte milhões de brasileiros durmam acossados pela incerteza sobre se terão o que comer no dia seguinte. NOTÍCIAS do Tribunal de Contas do Estado do Mato Grosso. Disponível em: <<http://www.tce.ms.gov.br/noticias/artigos/detalhes/6241/fome-no-brasil-e-drama-diario-de-19-3-milhoes>>. Acesso em: 16 jul. 2021.

R7. **Brasil é o 9º país mais violento do mundo, segundo a OMS.** Disponível em: <<https://noticias.r7.com/cidades/brasil-e-o-9-pais-mais-violento-do-mundo-segundo-a-oms-17052018>>. Acesso em: 30 ago. 2021.

TARTUCE, Flávio. **A “lei da liberdade econômica” (lei 13.874/19) e os seus principais impactos para o Direito Civil.** Segunda parte. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI313017,21048-A+lei+da+liberdade+economica+lei+1387419+e+os+seus+principais>>. Acesso em: 30 de ago. 2021.

TRANSPARENCIA INTERNACIONAL BRASIL. **Índice De Percepção Da Corrupção 2020.** Disponível em: <<https://ipc2018.transparenciainternacional.org.br/>>. Acesso em: 30 ago. 2021.



SEÇÃO DIREITO E CULTURA

Anita Duarte de Andrade^{*1}

Cada um tem seu lugar

Em um mundo bem dinâmico
Cheio de agitação
Cada um tem seu lugar
Importa toda função!
O trabalho é também lar
Segunda casa na vida
Cada um tem seu lugar
Para exercer uma lida
Tem alguns com formação
Outros não tiveram opção
Precisaram abdicar
Das bancas escolares
Cada um tem seu lugar,
Sua importância no mundo
Para que ele possa girar!

^{1*} Pós-Graduada em Processo e Direito do Trabalho, ESMATRA VI. Pós-Graduada em Direito Previdenciário. Advogada. Professora. Secretária Geral da Comissão de Direito Sistêmico OAB/PE. Membro da Comissão de Práticas Integrativas OAB/PE. Membro do Grupo Trabalhista Sistêmico. Coautora em Obras Jurídicas e colunista em sites jurídicos. Rua Engenheiro Sampaio, 255, apto 1201, Rosarinho, Recife-PE, CEP 52041-020, (81) 99499-1595, anita.duarteandrade@hotmail.com.

**Tempo de ressignificar
(Para os operadores do Direito)**

Existem vários caminhos,
Na vida é preciso mudar
Resgatar alguns avisos
Deixar outros para lá
Aprender com o que vivemos
Competências somar
Abandonar o que não serve
Esquecer repetições,
Buscar novos padrões
Tempo de um outro olhar
De fazer uma travessia
Que nos faz enxergar:
Aqui dentro mora alguém
Que precisamos encontrar
E que essa descoberta
Também é capaz de nos mostrar
Apesar de sermos um
Vale sempre a lembrança
Somos parte de um todo
Essa é a nossa aliança

Soneto para um novo tempo

Se exercer o trabalho sempre isento
dotado de sentimento que é pequeno
Achando que alimento é só sustento
E que a vida não traz dignidade

Os dias vão passando tanto a tento,
Temperando os ponteiros com veneno
De tanto penar para no ponto
E produzir remete ao sofrimento

Busque o que de verdade sente,
trazendo para os dias o que pretende
Não abafa jamais o que te move.

Exerça aquilo que te contente!
Transforma o labor no que te prende:
Que quanto mais exerce, mais comove

*Mônica Sousa Costa*¹

RESUMO: Poema de amor, com linguagem que contempla o vocabulário jurídico e sugere metáforas de múltiplos significados. Texto construído com métrica livre e ritmo próprio em aliterações.

PROSA REVERSA

Consequência e causa.

Amo-te em prosa reversa, em frase corrida,
de certo atônita, altivez com toda a oratória,
amo-te e não tem jeito,
quase sem compromisso isso me diz respeito,
porque sigo amando como se ama
numa carta rogatória;
afeto tácito, litisconsórcio avesso,
e um só abraço, e um só apreço,
execução sumaríssima, avulsa
de embargo declaratório,
amo-te sem deixar espólio,
de alma e tez, devota, mil votos de uma só vez,
pra poder me publicar, talvez...

Amo-te e vou querer assim
uma petição do amor que existe em mim
pra poder ajuizar, em jura de total suspeição,
com amor processado no peito, na boca do coração,
que bate querendo parar, de quem grita sem querer se calar,
amo-te quase à deriva do porto seguro do mar,
amo-te aflita, a toda prova de branca alvura,
sim agora amo-te pura,
da única maneira que eu sei amar.

¹ Servidora graduada em Comunicação Social pela UFPI, pós-graduada em Gestão de Projetos e Portfólio, pela Universidade Anhembi Morumbi/SP.

Marcelina Maria Ferreira Veras¹

A JUSTIÇA

A Justiça é essa balança
precisa, plana e fiel
as partes ela afiança
ouvindo autor e réu.

Também resguarda o labor
protegendo a quem trabalha
se necessário vigor
não foge de uma batalha.

Justiça, mãe da esperança
fecha os olhos ao medir
seu lema é a confiança
e sua razão de existir.

É prima e irmã da poesia
quando ao agir faz findar
dissídio, dor e agonia
e a paz consegue plantar.

¹ Piauiense, natural de Campo Maior - PI, servidora do Ministério Público do Trabalho, escreve poemas desde a adolescência, mas só recentemente tornou-os públicos em sua página no Instagram, participando também de coletâneas poéticas/literárias. Os seus poemas foram selecionados para a composição das antologias *Alvorada Poética, Sons e Tons, Olhar Feminino Vol. II, Que Nem Jiló* (EHS Edições) além de *Alegria - Momento ou Opção de Vida* (Poeta Alternativo Coletâneas).

